

TESIS

PENGARUH PELATIHAN ADMINISTRASI UMUM TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAHAN KABUPATEN BENGKULU SELATAN



REFLITA DWIANA

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2001

**PENGARUH PELATIHAN ADMINISTRASI UMUM TERHADAP
KINERJA APARAT PEMERINTAHAN KABUPATEN
BENGKULU SELATAN**

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister
dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga



Oleh:

**REFLITA DWIANA
NIM 099913368/M**


**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

Tanggal 12 September 2001


TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL, 30 AGUSTUS 2001

Oleh

Pembimbing Ketua


KUNTORO, dr., MPH, Dr. PH.
NIP. 130 531 767


Pembimbing


Dr. SUNARJO, dr., M. S. MSc.
NIP. 130 685 841

Mengetahui

Wakil Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia
Program Pascasarjana Universitas Airlangga




Dr. SUNARJO, dr., M. S. MSc.
NIP. 130 685 841

Telah diuji pada
Tanggal 12 September 2001
PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Dr. Haryadi Soeparto, dr, MSc, APU

Anggota : 1. Kuntoro, dr, MPH, Dr, PH
2. Dr. Sunarjo, dr, MS., MSc.
3. dr. Sugiri Syarief, MPA
4. Drs. Jusuf Irianto, M.Com.



**Tesis ini telah diuji dan dinilai
Oleh panitia penguji pada
Program Pascasarjana Universitas Airlangga
Pada tanggal 12 September 2001**

Panitia Penguji,

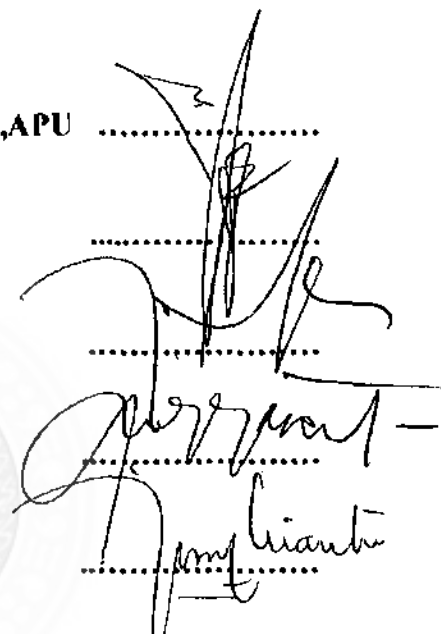
Ketua penguji : **1. Dr. Haryadi Soeparto, dr, MSc,APU**

Anggota penguji : **2. Kuntoro, dr, MPH, Dr, PH**

3. Dr. Sunarjo, dr, MS. MSc.

4. dr. Sugiri Syarief, MPA

5. Drs. Jusuf Irianto, M. Com.

The block contains five handwritten signatures, each corresponding to one of the members of the examination committee listed to the left. The signatures are written in black ink on a white background. The first signature is at the top, followed by four more signatures below it, each on a dotted line. The signatures are somewhat stylized and cursive.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik dan lancar.

Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Kuntoro,dr,MPH,Dr,PH selaku pembimbing ketua dan Dr.dr.Sunarjo,MS.,MSc. Juga selaku pembimbing yang dengan tulus ikhlas dan kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan mulai dari penyusunan proposal sampai dengan penyusunan Tesis ini.

Dengan selesainya Tesis ini, perkenankanlah saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Prof.H.Soedarto,dr,DTMH,PhD. Selaku Rektor Universitas Airlangga atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis selama mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Magister di Universitas Airlangga.

Prof. Dr.H.Muhammad Amin, dr. SpP(k), selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Magister di Universitas Airlangga.

Prof. Dr.Haryono Suyono, MA selaku Ketua Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya manusia (PSDM) yang tidak henti-hentinya memberikan dorongan dan wawasan ide-ide cemerlang dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Dr.H. Haryadi Soeparto, dr.,DOR. MSc., APU, selaku Ketua Peminatan Pemerintahan Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan dorongan selama penulis mengikuti studi dan penulisan Tesis.

Seluruh Dosen Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan yang bermanfaat, serta seluruh tenaga administrasi yang telah memberikan kemudahan selama menjalani studi.

Ketua Tim dan Anggota Tim Penguji Tesis yang telah memberikan kritikan, saran dan masukan yang bermanfaat guna penyempurnaan Tesis ini.

Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Menteri Negara Kependudukan / Kepala BKKBN yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti tugas belajar di Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya manusia (PSDM) Program Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah memberikan bantuan finansial, sehingga meringankan beban saya dalam menyelesaikan studi dan Tesis ini.

Kepala Kantor BKKBN Propinsi Bengkulu serta Kepala Kantor BKKBN Kabupaten Bengkulu Selatan yang telah memberikan dorongan, arahan dan semangat untuk mengikuti tugas belajar di Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Ayahanda ABDUL SUWAN, HR dan Ibunda KEMALABAITI SUWAN beserta kakak-kakakku tercinta yang tiada henti-hentinya mendoakan serta memotivasi dan mengajarkan ketabahan, keuletan, kesabaran dalam menjalani masa pendidikan ini.

Teristimewa untuk Ananda tercinta SEPTIAN AQNITO REFO ALBERI yang telah memicu semangat, yang penuh ketabahan dan kesabaran serta iringan doa menanti selama menjalani pendidikan di Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Ilmu Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) angkatan pertama khususnya rekan-rekan Mahasiswa yang tugas belajar dari BKKBN yang telah memberikan semangat dan kebersamaan dalam menempuh pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Akhirnya dengan iringan doa semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat atas segala amal baik yang telah diberikan kepada penulis. Semoga Tesis ini bermanfaat terutama bagi penulis sendiri maupun bagi semua pihak yang berkepentingan.

Surabaya, September 2001

Reflita Dwiana



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS AIRLANGGA
PROGRAM PASCASARJANA

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga
Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya-60286 ☎ (031) 5023715, 5020170, Fax : (031) 5030076
E-mail : pasca@pasca.unair.ac.id URL Address : http://www.pasca.unair.ac.id

No. : 1995 /J03.11/PP/2001
Lamp :
Hal : Izin melaksanakan penelitian

29 Mei 2001

Yth.

Guna penulisan penelitian untuk Tesis peserta Program Magister Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia angkatan tahun 1999/2000 Program Pascasarjana Universitas Airlangga,

Nama : Reflita Dwiana
Nim : 099913368 / M
Judul : PERANAN PELATIHAN ADMINISTRASI UMUM TERHADAP KINERJA APARAT PEMERINTAHAN KABUPATEN BENGKULU SELATAN.

Pembimbing : Kuntoro,dr,MPH.,Dr.PH.
Pembimbing I : Dr.Sunarjo,dr,M.S.,M.Sc.

Maka dengan ini kami mohon perkenan Saudara untuk memberikan izin bagi yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian di Instansi Saudara.

Demikian dan atas bantuan Saudara, kami sampaikan terima kasih.



A.n. Direktur
As.Dir.Bidang Akademik,

Prof.Dr.H.Pitono Soeparto,dr.
NIP 130206153

RINGKASAN

Memasuki abad 21 ini, kualitas SDM memegang peranan penting dan sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM yang bersifat *professional, produktif, berpola kerja yang efektif dan efisien*, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya, merupakan harapan setiap organisasi. Pemberian diklat yang baik mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap tingginya kinerja aparatur. Mengingat pelatihan dapat menumbuhkan dan mendorong semangat atau gairah kerja aparatur, maka pimpinan harus selalu mengadakan pelatihan kepada para aparatur agar mampu memacu kinerjanya. Namun sejauh ini, pegawai pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan sebagai unsur pelayanan masyarakat mendapat sorotan tajam dari masyarakat, PNS semakin lama dinilai lebih mengutamakan kepentingan rezim penguasa daripada masyarakat. Banyak tindakan yang diambil berat sebelah, lebih menguntungkan pribadi-pribadi tertentu yang lebih dekat dengan sumbu kekuasaan. Kenyataan menjelaskan dengan tegas, aparat hampir tak pernah bekerja secara impulsif, justru bekerja dengan pola-pola yang tidak jelas dan tidak terarah, bekerja sesenaknya sendiri. Sifat-sifat proaktif, inovatif dan lain sebagainya justru tidak ada. Sehingga kinerjanya terus dikeluhkan oleh masyarakat dari tahun ke tahun. Salah satu jenis diklat yang berkaitan dengan pembentukan sosok PNS, baik dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional adalah diklat ADUM, untuk menambah dan meningkatkan wawasan, ketrampilan dalam menunjang tugas dan pekerjaannya.

Penelitian jenis observasional analitik dengan membandingkan kinerja pegawai yang telah mengikuti diklat adum dengan pegawai yang belum mengikuti diklat adum, tujuannya untuk mempelajari pengaruh keikutsertaan diklat adum terhadap kinerja yaitu menganalisis perbedaan pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Sampel penelitian adalah pegawai pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 75 orang. Pengambilan sample menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Teknik analisis untuk mengetahui perbedaan pengetahuan, sikap, ketrampilan dan kinerja adalah uji *t independent* dan dilanjutkan dengan uji *Anacova (Analysis of Covariants)* dengan memperhatikan variabel pengetahuan, sikap dan ketrampilan untuk melihat apakah diklat adum mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: terdapat pengaruh keikutsertaan diklat adum terhadap perubahan pengetahuan, sikap, ketrampilan, dan terdapat perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah mengikuti diklat adum dengan pegawai yang belum mengikuti diklat adum. Serta terdapat pengaruh keikutsertaan diklat adum terhadap kinerja dengan memperhatikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan.

Berdasarkan Uji *t* pada taraf signifikansi 5%, variabel pengetahuan berbeda secara nyata, dengan nilai $p = 0,063$. Sedangkan variabel sikap, ketrampilan dan kinerja tidak ada perbedaan yang berarti dengan masing-masing nilai $p = 0,658$, $p = 0,312$, $p = 0,353$. Artinya pegawai yang sudah mengikuti diklat adum mempunyai pengetahuan yang lebih dibandingkan dengan pegawai yang belum mengikuti diklat adum. Sedangkan variabel sikap, ketrampilan dan kinerja pada masing-masing kelompok adalah sama. Adapun uji *anacova* pada taraf signifikansi 5%, menunjukkan bahwa kinerja kedua kelompok tidak terdapat perbedaan yang signifikan dengan nilai $p = 0,282$. Diklat Adum hanya dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,093 pada taraf signifikan 5%.

ABSTRACT

This research is an analytic-observational one comparing the officers already attended the ADUM education and training program and those hadn't. The objective of this research is to study the effect of those officers participated in the education and training program toward their working performance by analyzing the difference of knowledge, behaviors and the ability aspects. The samples consist of 75 persons, taken by using a Stratified Random Sampling method. While the analysis process is using a t independent test and the ANACOVA (Analysis of Covarians) test.

According to t Test at 5% of the significance level, the variable of knowledge is various frankly, for $p = 0.063$. Whereas the variable of behaviors, ability and the working performance are not having such a divergence for the value of p for each variables are $p = 0.658$, $p = 0.312$, $p = 0.353$, as well. It means that the officers attended the ADUM education and training program is having a broader knowledge compared to officers that hadn't. Meanwhile, the behaviors, skill, and working performance variables are remaining the same for each group. According the ANACOVA test, at the significance level of 5%, showing no significant divergent of the working performance for each groups, for $p = 0.282$. The ADUM education and training program can only provide an effect of officers, working performance as 0.093 at 5% of the significance level.



DAFTAR ISI



DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Prasyarat Gelar	iii
Persetujuan	iv
Penetapan Panitia	v
Ucapan terima kasih	vi
Ringkasan	viii
Abstrak	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB. I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Tujuan Umum	7
1.3.2. Tujuan Khusus	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB.II. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	9
2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	10
2.3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	12
2.4. Materi Pendidikan dan Pelatihan	13
2.5. Pengertian Pengetahuan, Sikap, Ketrampilan	14
2.5.1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>).....	14
2.5.2 Sikap (<i>attitude</i>).....	16

2.5.3. Ketrampilan (<i>Skill</i>).....	18
2.6. Pengertian Kinerja	19
2.7. Penilaian/Pengukuran Kinerja	21
2.8. Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.9. Manfaat Penilaian Kinerja	24
2.10. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja.....	24
 BAB.III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	27
3.1. Kerangka Konseptual	27
3.2. Hipotesis Penelitian	29
 BAB.IV. METODE PENELITIAN	31
4.1. Rancangan Penelitian	31
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
4.2.1. Lokasi Penelitian	31
4.2.2. Waktu Penelitian	31
4.3. Populasi dan Sampel	31
4.3.1. Populasi	31
4.3.2. Sampel	32
4.3.3. Teknik Sampling	32
4.4. Identifikasi Variabel Penelitian	34
4.5. Definisi Operasional Variabel	34
4.5.1. Variabel Bebas ($X=0$ dan $X=1$)	34
4.5.2. Variabel Terikat ((Kinerja (Y)).....	35
4.5.3. Confounding Variabel	
4.5.3.1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	35
4.5.3.2. Variabel Sikap (<i>attitude</i>).....	36
4.5.3.3. Variabel Ketrampilan (<i>skill</i>).....	36
4.6. Instrumen Penelitian	38
4.6.1. Uji Validitas (Uji Kesahihan)	38
4.6.2. Uji Reliabilitas (Uji Keandalan)	39
4.7. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data	41
4.7.1. Sumber Data	41
4.7.2. Prosedur Pengumpulan Data	42

4.8. Cara Pengolahan dan Analisis Data	43
4.8.1. Cara Pengolahan Data.....	43
4.8.2. Cara Analisis Data	44
4.9. Jadwal Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	45
4.10. Biaya Penelitian	47
BAB V. ANALISIS HASIL PENELITIAN	49
5.1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
5.2. Gambaran rata-rata skor variabel penelitian	50
5.3. Hasil Analisis Data.....	52
5.3.1. Uji Normalitas Data	52
5.3.2. Uji Homogenitas Varians.....	53
5.3.3. Analisis Perbedaan.....	54
5.3.4. Analisis Hubungan	55
BAB VI PEMBAHASAN.....	57
6.1. Pengetahuan Pegawai.....	59
6.2. Sikap Pegawai	60
6.3. Ketrampilan Pegawai	65
6.4. Kinerja Pegawai	66
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
7.1. Kesimpulan	70
7.2. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Gambaran rata-rata skor variabel penelitian.....	50
Tabel 5.2. Hasil Analisis Uji Normalitas Data.....	52
Tabel 5.3. Hasil Uji Homogenitas variabel pengetahuan, sikap, ketrampilan dan kinerja pada penelitian seluruh sample	53
Tabel 5.4. Hasil Uji χ^2 - independent.....	55
Tabel 5.5. Hasil Uji Analisis of Covarians (ANACOVA).....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Diklat Adum dengan Kinerja.....	25
Gambar 3.1. Kerangka konseptual Pengaruh Diklat Adum Terhadap Kinerja.....	28
Gambar 6.1 Model Perubahan sikap dari Hovland (dalam Wrightsman dan Deaux 1981).....	61



DAFTAR LAMPIRAN

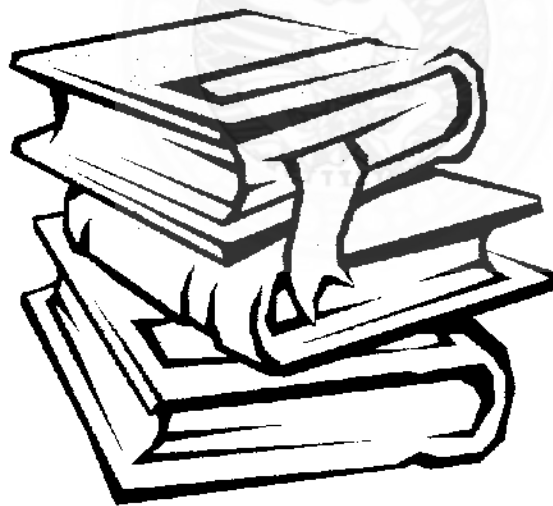
Lampiran	1	Blue Print Tentang Pengetahuan
Lampiran	2	Blue Print Sikap Tentang Pekerjaan
Lampiran	3	Blue Print Tentang Ketrampilan
Lampiran	4	Blue Print Tentang Kinerja
Lampiran	5	Kuisisioner Pengaruh Diklat Adum Terhadap Kinerja Aparat Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan.
Lampiran	6	Uji Validitas Kuisisioner Kinerja putaran 1
Lampiran	7	Uji Validitas Kuisisioner Kinerja putaran 2
Lampiran	8	Uji Reliabilitas Kuisisioner Kinerja
Lampiran	9	Tabel Data Butir Kinerja
Lampiran	10	Uji Validitas Kuisisioner Ketrampilan putaran 1
Lampiran	11	Uji Validitas Kuisisioner Ketrampilan putaran 2
Lampiran	12	Uji Reliabilitas Kuisisioner Ketrampilan
Lampiran	13	Tabel Data Butir Ketrampilan
Lampiran	14	Uji Validitas Kuisisioner Sikap putaran 1
Lampiran	15	Uji Validitas Kuisisioner Sikap putaran 2
Lampiran	16	Uji Reliabilitas Kuisisioner Sikap
Lampiran	17	Uji Validitas Kuisisioner Pengetahuan putaran 1
Lampiran	18	Uji Validitas Kuisisioner Pengetahuan putaran 2
Lampiran	19	Uji Validitas Kuisisioner Pengetahuan putaran 3
Lampiran	20	Uji Reliabilitas Kuisisioner Pengetahuan

Lampiran	21	Homogenitas Varians
Lampiran	22	Hasil Uji t
Lampiran	23	Hasil Uji Normalitas Data
Lampiran	24	Hasil Uji Analisis of covarians (ANACOVA) tiga variabel
Lampiran	25	Hasil Uji Analisis of covarians (ANACOVA) variabel Pengetahuan.
Lampiran	26	Hasil Uji Analisis of covarians (ANACOVA) variabel Sikap
Lampiran	27	Hasil Uji Analisis of covarians (ANACOVA) variabel Ketrampilan.
Lampiran	28	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Universitas Airlangga
Lampiran	29	Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan





ADLN



BAB I

PENDAHULUAN



1.1. LATAR BELAKANG

Memasuki abad ke – 21 ini kualitas Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dan sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang bersifat professional, produktif, berpola kerja yang efektif dan efisien, bermental baik sehingga mampu berkinerja kerja yang tinggi, merupakan harapan setiap lembaga atau organisasi.

Membahas Sumber Daya Manusia bernilai lebih, mau tak mau kita lebih dulu menyinggung secara defenitif. Setidaknya, kita akan lihat/amati dari segi karakteristiknya. Beberapa karakteristik pokok sumber daya manusia atau aparat pemerintahan adalah rendahnya sikap mental, kurangnya ketrampilan dan pengetahuan, ketidak adanya disiplin, kurangnya keinginan untuk melahirkan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasi. Ataupun dapat dikatakan: pertama, bersifat reaktif, kedua, tidak mempunyai kemampuan membuat perencanaan dan target kerja beserta evaluasi diri, ketiga, tidak selalu berusaha memperbaiki/meningkatkan kemampuan serta pengetahuan, keempat, tidak selalu inovatif dan berfikir selangkah ke depan, kelima, tidak mempunyai keberanian mengakomodasikan ide-idenya dengan visi dan misi organisasi, dan keenam, tidak konsisten dalam memperjuangkan realisasi rencana dan sasaran kerjanya, tidak ulet dan cepat putus asa.

Secara Umum Laporan Penertiban Aparatur Negara tahun 1996/1997, terhitung 1 April 1996 – 31 Desember 1996, mengungkapkan 1247 penyimpangan

yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Penyimpangan tersebut terdiri dari 145 (11,6%) berupa penyalahgunaan wewenang, 77 (6,2%) menyangkut kebocoran atau pemborosan uang Negara, 32 (2,6%) melakukan pungutan liar dan 993 (79,6 %) berupa pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Seiring dengan itu, pegawai pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan sebagai unsur pelayanan masyarakat mendapat sorotan tajam dari masyarakat, Pegawai Negeri Sipil semakin lama dinilai lebih mengutamakan kepentingan rezim penguasa dari pada masyarakat. Banyak tindakan yang diambil berat sebelah, lebih menguntungkan pribadi-pribadi tertentu yang lebih dekat dengan sumbu kekuasaan. Dari survei lapangan dan kenyataan yang ada selama ini, menjelaskan dengan tegas, bahwa aparat pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan ternyata hampir tak pernah bergerak atau bekerja secara *impulsive* atau kurang terarah. Kegiatan di lapangan menunjukkan bahwa para aparat pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan justru bekerja dengan pola-pola yang tidak jelas dan tidak terarah. Mereka bekerja seenaknya sendiri. Sifat-sifat proaktif, inovatif dan lain sebagainya, justru tidak ada. Sehingga kinerjanya terus dikeluhkan oleh masyarakat dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat dari data Kantor Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan khususnya pada bagian kepegawaian serta dalam laporan pertanggungjawaban Bupati Bengkulu Selatan periode 1 April 1999 sampai dengan periode April 2000, menunjukkan masih terdapatnya pelanggaran Pegawai Negeri Sipil berupa prakarsa dalam meningkatkan pekerjaan, tidak menunjukan hasil rata-rata yang ditentukan baik mutu, volume dan waktu, tidak dapat melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna, kurangnya keberanian untuk melahirkan ide-ide baru bagi kemajuan organisasi,

pelaksanaan pekerjaan yang tidak sungguh-sungguh ini mencerminkan rendahnya prestasi kerja dari pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum tidak menunjukkan kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti tidak mempunyai ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaannya (15,6%), tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya (23,2%), kurangnya disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari (24,88%), masih terdapat pungutan liar (4,39%), pemborosan uang negara (10,68%) serta penyalahgunaan wewenang (21,25%).

Dalam merespon dan mengantisipasi *"trend"* perubahan di era globalisasi abad XXI umumnya dan otonomi dengan titik berat pada daerah tingkat II khususnya, pemerintah Kabupaten Bengkulu Selatan mempunyai tantangan yang cukup berat dan kompleks dibidang pemerintahan dan pembangunan. Untuk menjawab tantangan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas, yang pada gilirannya akan menjadi *"agent of change"* yang dapat menjawab tantangan multi dimensional tersebut. Disamping itu dengan eksistensi sumber daya yang ideal tersebut diharapkan akan memunculkan sosok aparat yang ideal pula. Aparat ideal yang berkinerja tinggi dengan didasari moralitas pelaksanaan tugas yang tinggi merupakan prasyarat terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan berwibawa.

Pelatihan merupakan investasi yang tinggi nilainya bagi organisasi, karena apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki mempunyai ketrampilan yang memadai atau berkualitas tinggi, maka organisasi dapat lebih bersaing dengan organisasi yang lain. Untuk itu sudah seharusnya Pimpinan Pendidikan dan Pelatihan dalam

menyusun program pelatihan harus memperhatikan beberapa hal, diantaranya adalah tujuan, materi, kualifikasi pelatih, metode, sarana dan prasarana, kualifikasi peserta, serta waktu pelaksanaan Diklat.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur Aparatur Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Sosok Pegawai Negeri Sipil yang mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, Negara, Pemerintah, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi, sadar akan tanggung jawabnya sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat.

Untuk dapat membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas, perlu dilaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain melalui pendidikan dan pelatihan (*training*) yang mengarah pada peningkatan; kepribadian dan semangat pengabdian dalam pelayanan masyarakat, kualitas kemampuan, baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinan dan koordinasi untuk melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, semangat kerjasama dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan lingkungan kerja dan misi instansinya.

Salah satu jenis pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan pembentukan sosok Pegawai Negeri Sipil, baik dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional adalah pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum (ADUM), untuk menambah dan meningkatkan wawasan, dan ketrampilan dalam menunjang tugas dan

pekerjaannya perlulah setiap pegawai mengikuti Pelatihan dan Pendidikan. Oleh Stewart (1997:11) dikatakan bahwa pelatihan dan pengembangan mengacu pada fungsi organisasi yang diarahkan untuk memastikan supaya kontribusi dari individu dan kelompok dimaksimalkan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang tepat. Thomas (1997: 23) menyatakan : Pertama, pelatihan lebih berkaitan dengan situasi, kerangka waktu yang digunakan relatif pendek dan dilaksanakan dengan cara yang khusus pula. Kedua, pelatihan dapat membantu bawahan mengambil sebagian dari tugas. Ketiga, pelatihan fokus utamanya adalah pembelajaran dan pengembangan. Keempat, Pelatihan memberikan peluang terjadinya alih keterampilan secara cepat, alih pengetahuan, dan alih pengalaman dari orang yang satu kepada yang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut pendidikan dan pelatihan adalah penyelenggaraan proses belajar dalam rangka untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya. Ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan kewajiban bagi dirinya dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan.

Sehubungan dengan itu, maka pendidikan dan pelatihan Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan bertugas melaksanakan pengembangan/pembinaan Aparatur di Daerah melalui pendidikan dan pelatihan, telah memprogramkan pendidikan dan pelatihan Struktural Administrasi Umum Angkatan I Tahun Anggaran 1995/1996 di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan.

Berangkat dari uraian tersebut di atas maka untuk mengetahui mengapa kualitas atau kinerja dari pegawai khususnya yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum tidak seperti yang diharapkan. Dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan, apakah terdapat perbedaan kinerja pada pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum dengan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum. Hal ini tentunya memerlukan suatu kajian yang khusus dan akurat.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, dirasa perlu untuk merumuskan masalah agar tidak menimbulkan berbagai macam penafsiran yang berbeda, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Apakah terdapat pengaruh antara keikutsertaan pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum terhadap pengetahuan pegawai.
- 1.2.2. Apakah terdapat pengaruh antara keikutsertaan pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum terhadap sikap pegawai.
- 1.2.3. Apakah terdapat pengaruh antara keikutsertaan pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum terhadap ketrampilan pegawai.
- 1.2.4. Apakah terdapat perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum dengan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum.

- 1.2.5. Apakah terdapat pengaruh keikutsertaan diklat adum terhadap kinerja pegawai dengan memperhatikan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan mereka.

1.3.TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1.3.1. Tujuan Umum

Mempelajari pengaruh keikutsertaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum terhadap kinerja pegawai.

1.3.2. Tujuan Khusus.

1.3.2.1.Menganalisis perbedaan pengetahuan (sistem ketatanegaraan Republik Indonesia, kelembagaan aparatur pemerintah, hubungan kerja dan koordinasi, sistem pengawasan, perencanaan pembangunan nasional, adm. kepegawaian, pengelolaan adm. perkantoran, dasar-dasar kepemimpinan dan manajemen) antara aparat yang sudah dan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum).

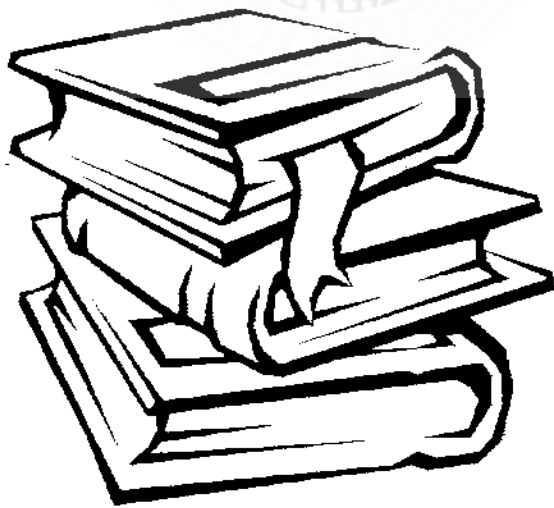
1.3.2.2.Menganalisis perbedaan sikap (penghargaan yang didapat dalam pekerjaan, kepuasan pribadi dalam pekerjaan, orang-orang dalam lingkungan kerja, pola kerja, kesempatan mengaktualisasikan diri) antara aparat yang sudah dan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum).

- 1.3.2.3. Menganalisis perbedaan ketrampilan (kerjasama, prakarsa, kepemimpinan) antara aparat yang sudah dan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum).**

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Melalui penelitian ini akan dianalisis sekaligus diketahui ada tidaknya pengaruh keikutsertaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Adum) terhadap kinerja aparat Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1.4.2. Sebagai masukan dan bahan pertimbangan kepada pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan dalam pengambilan keputusan yang berupa informasi dan sumbangan pemikiran khususnya dalam rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan dan pelatihan administrasi umum (ADUM).**
- 1.4.3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.**



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan; 2000:68). Hal ini memberikan kejelasan perbedaan antara pendidikan dan pelatihan. Dimana pendidikan mempunyai tujuan untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan (menyesuaikan orang dengan lingkungannya), sementara itu pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (menyesuaikan dengan pekerjaannya). Flipppo (Hasibuan; 2000:68) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh, latihan adalah merupakan suatu usaha meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sikula (Mangkunegara;2000: 44) mengemukakan bahwa pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.

Tovey (1999:8) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan sikap (*attitudes*). Sedangkan PP

No. 101 Tahun 2000 pasal 1 (ayat 1), pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan sebagai suatu cara atau proses untuk meningkatkan kecakapan, pengetahuan para pegawai untuk bekerja dengan lebih giat karena pegawai mengetahui lebih baik tugas dan tanggungjawab dengan melalui pemberian instruksi dan melatih pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan maupun dengan menambah sikap disiplin pada diri pegawai.

2.2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan utama pelatihan adalah untuk mengatasi defisiensi kinerja baik yang terjadi saat ini maupun yang diperkirakan terjadi, sebagai akibat ketidak mampuan pegawai melakukan pekerjaan pada tingkat (*level*) yang diharapkan.

Menurut Mockijat (1991:38) bahwa tujuan pelatihan untuk: mengembangkan keahlian, pengetahuan, dan sikap. Bedjo (1993:185) mengatakan bahwa tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan adalah: meningkatkan keahlian kerja, mengurangi keterlambatan kerja, kemangkiran, dan perpindahan tenaga kerja, mengurangi timbulnya kecelakaan dalam bekerja, kerusakan dan meningkatkan pemeliharaan terhadap alat-alat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kecakapan kerja, meningkatkan rasa tanggungjawab.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 (2000: pasal 2) pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian,

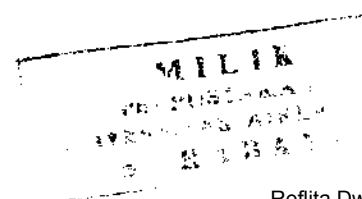
keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi; menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dari tujuan tersebut di atas maka sesuai dengan kompetensi pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum (Adum) mempunyai tujuan dan sasaran sebagai berikut : adalah memberikan bekal kemampuan administrasi dasar, sehingga peserta : Pertama, mampu mengenali kedudukan organisasi dan peran instansi masing-masing dalam pemerintah negara. Kedua, mampu melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien, baik sebagai staf maupun pimpinan. Sedangkan sasaran dari pendidikan dan pelatihan administrasi umum tersebut adalah Pertama, memiliki kepribadian dan sikap dasar sebagai aparatur negara yang berdisiplin, berjiwa pengabdian, berdedikasi dan mempunyai etos kerja professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kedua, memiliki wawasan dasar-dasar sistem administrasi negara secara komprehensif. Ketiga, memiliki kemampuan mengelola administrasi perkantoran. Keempat, memiliki keterampilan operasional dalam bidang dasar-dasar kepemimpinan dan manajerial.

2.3. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan tidak saja berguna bagi pegawai, akan tetapi juga berguna bagi instansi yang melaksanakan. Siagian (2000:184) mengemukakan manfaat pelatihan terhadap karyawan sebagai berikut: membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapinya, terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional, timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual, meningkatkan kepuasan kerja, semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, serta mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan. Moekijat (1991:52-53) antara lain disebutkan bahwa manfaat pelatihan menambah kemampuan penghasilannya dengan memperluas kecakapan dan pengetahuannya tentang proses-proses yang berhubungan, menambah pengetahuan teknis dan ketangkasan.

Dari penjelasan di atas maka dapat dikemukakan bahwa dengan adanya program-program pendidikan dan pelatihan yang efektif adalah merupakan suatu bantuan yang sangat berarti bagi organisasi/lembaga pada umumnya dan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja (prestasi kerja) pegawai, juga dalam hal perencanaan karier demi kemajuan organisasi/lembaga, sehingga permasalahan yang timbul dalam organisasi/ lembaga dapat teratasi dengan baik.



2.4. Materi Pendidikan dan Pelatihan

Materi pelatihan harus dipersiapkan dengan sungguh - sungguh sesuai dengan kebutuhan organisasi dan disusun dari yang mudah sampai kepada yang sulit. Dan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan tujuan pelatihan. Materi untuk masing-masing tingkatan berbeda dengan materi tingkatan yang lainnya. Materi pelatihan akan mencakup semua pengetahuan tentang spesifikasi pekerjaan tertentu, baik itu tentang masalah kedinasan atau pengetahuan umum yang menunjang atau terkait dengan suatu pekerjaan.

Keputusan Kepala LAN No: 357/IX/6/4/2000 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat Adum, mengelompokkan mata pelajaran dan jumlah jam pelajaran sebagai berikut:

A. KEPRIBADIAN DAN SIKAP DASAR

Perilaku Kepemimpinan dan Manajerial di Alam Terbuka (Out Bound) (16 JP),

Kesegaran Jasmani dan Kesehatan Mental (22 JP)

B. DASAR-DASAR SISTEM ADMINISTRASI NEGARA

Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia (4 JP), Kelembagaan Aparatur Pemerintah (4 JP), Hubungan Kerja dan Koordinasi (6 JP), Sistem Pengawasan (4 JP), Perencanaan Pembangunan Nasional (6 JP), Administrasi Kepegawaian (6 JP).

C. PENGELOLAAN ADMINISTRASI PERKANTORAN

Adminitrasi Perkantoran (14 JP)

D. TEORI KEPEMIMPINAN DAN TEKNIK MANAGEMENT

Teori Kepemimpinan dan Dasar-dasar Management (6 JP), Pelayanan Prima (16 JP), Pengambilan Keputusan (8 JP).

E. PENERAPAN TEKNIK MANAGEMENT DAN KEPEMIMPINAN

Management Kebijakan Operasional (26 JP), Teknik Penulisan Laporan (8 JP), Teknik Presentasi (8 JP), Tugas Baca (6 JP), Kertas Kerja Perorangan (8 JP), Kertas Kerja Kelompok (14 JP), Seminar (32 JP).

F. LAIN LAIN

Pengarahan Program (4 JP), Evaluasi dan Ujian (12 JP), Jam Pimpinan (8 JP), Penjelasan Analisis Khusus (4 JP), Penjelasan KKK (4 JP), Penjelasan KKP (4 JP).

2.5. Pengertian Pengetahuan, Sikap dan Ketrampilan

2.5.1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan terjadi setelah melakukan penginderaan suatu obyek tertentu (Notoatmojo, 1993). Disebutkan pula bahwa pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya (over behavior) berupa tindakan (ibid. 1993).

Gie (1999:120) menyadur definisi dari The Concise Dictionary of Education mengatakan pengetahuan sebagai keseluruhan fakta-fakta, keterangan dan azas-azas yang seseorang peroleh melalui belajar dan pengalaman. Paedjawijatna, (1990:3-4) mendefinisikan pengetahuan adalah merupakan pengakuan sesuatu terhadap sesuatu, atau pengakuan adanya hubungan sesuatu dengan sesuatu. Chalmers (1983:1) mengatakan pengetahuan adalah “ pengetahuan yang telah dibuktikan kebenarannya.

Teori-teori ilmiah ditarik dengan cara ketat dari fakta-fakta pengalaman yang diperoleh lewat observasi dan eksperimen yang dapat dipercaya, karena telah dibuktikan kebenarannya secara obyektif". Melsen (1985:53) mengatakan bahwa pengetahuan adalah "realitas dengan cara tertentu baik sejauh pengamatan maupun penelitian yang sudah diuji kebenarannya". Lebih lanjut pengetahuan ini dapat pula meliputi berbagai jenis seperti dikatakan Bernard Russel dalam Gie (1999:121) membedakan pengetahuan manusia dalam dua jenis yaitu pengetahuan mengenai fakta-fakta (*knowledge of facts*) dan pengetahuan mengenai hubungan-hubungan umum diantara fakta-fakta (*knowledge of general connections between facts*).

George Clubertanz dalam Gie (1999:123) membagi pengetahuan menjadi tiga ragam yaitu:

- Pengetahuan langsung sehari-hari yang dimiliki seseorang berdasarkan pengenalannya terhadap objek-objek pengalaman seperti orang lain, mesin, cuaca, makanan dll.
- Pengetahuan kemanusiaan yang diperoleh dengan mempelajari sajak, sejarah, drama dan keterangan yang melukiskan sifat dasar manusia atau mengacu kepada kepribadian manusia seutuhnya.
- Pengetahuan ilmiah (*scientific knowledge*) yang disusun berdasarkan azas-azas yang cocok dengan pokok soalnya dan dapat membuktikan kesimpulan-kesimpulannya.

Selanjutnya Bloom dan Karthwohl (1956) yang dikutip oleh Wilmar T. (1988), ada enam tingkatan pengetahuan yaitu:

- a. Tahu (*know*) artinya tingkatan dimana subyek hanya dapat mengingat dan menyebutkan, menyebutkan/mendefinisikan atau menyatakan tentang materi yang telah dipelajari.
- b. Memahami (*comprehension*) dimana subyek dapat menjelaskan dan menginterpretasikan, menyimpulkan, memberi contoh dan meramalkan obyek yang sudah dipelajari.
- c. Aplikasi (*application*) subyek dapat menerapkan atau menggunakan materi yang sudah dipahami dalam kondisi sebenarnya.

- d. Analisis (*analysis*) adalah subyek dapat menggambarkan, membedakan atau menjabarkan materi kedalam komponen yang masih dalam satuan yang terkait, misalnya dengan membuat bagan tentang apa yang sudah diketahui secara benar.
- e. Sintesis (*synthesis*) subyek dapat menunjukkan kemampuan untuk meletakkan hubungan atau meringkas materi dalam suatu bentuk yang baru.
- f. Evaluasi (*evaluation*) adalah kemampuan subyek menilai materi atau obyek dengan memakai kriteria sendiri atau kriteria lain yang telah ada.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa pengetahuan merupakan ranah yang sangat penting dalam terbentuknya tindakan/perilaku seseorang dan merupakan keterangan/ fakta yang berkaitan dengan kehidupan/alam/generik, diperoleh melalui pengalaman/belajar dan berguna dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini pengetahuan dapat dijelaskan bahwa pengetahuan pegawai/peserta tentang materi yang diajarkan di dalam pendidikan dan pelatihan Administrasi Umum. Dimana pegawai yang belum tahu akan berubah menjadi tahu karena diberikan/ dipelajari selama pendidikan dan pelatihan.

2.5.2. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau obyek (Notoatmodjo, 1993). Myers (1988:36) mengemukakan arti sikap sebagai *afavorable or unfavorable evaluative reaction toward something or someone, exhibited in one's believe, feelings, or intended behavior*. Dari pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa Myers memandang sikap sebagai reaksi suka atau tidak suka terhadap seseorang atau sesuatu yang kelihatan dalam perilaku.

Walgito (2001:109) mengatakan: sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai obyek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respons atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya. Selanjutnya Walgito menyatakan bahwa perilaku seseorang akan diwarnai atau dilatarbelakangi oleh sikap yang ada pada orang yang bersangkutan. Namun demikian, tidak semua ahli menerima pendapat bahwa perilaku itu dilatarbelakangi oleh sikap yang ada pada diri yang bersangkutan.

Ahmadi (1999:64) mengemukakan pengertian sikap dengan batasan: sikap adalah kesiapan merespon yang sifatnya positif atau negatif terhadap obyek atau situasi secara konsisten. Selanjutnya dikatakan bahwa sikap adalah konsep yang membantu kita untuk memahami tingkah laku. Sejumlah perbedaan tingkah laku dapat merupakan penerimaan atau manifestasi dari sikap yang sama. Azwar (1995:5) sikap adalah “suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan”. Stewart (1997:211) mengatakan bahwa “sikap adalah suatu cara individu yang khas dalam menanggapi sebuah obyek atau situasi. Cara khas ini berdasarkan pada pengalaman individu dan interpretasinya terhadap pengalaman tersebut, dan berakhir pada perilaku atau opini tertentu”. Gordon (1984 : 521) sikap adalah predisposisi atau keadaan yang mudah dipengaruhi, yang dipelajari untuk menanggapi obyek atau sekelompok obyek dengan cara positif maupun negatif secara konsisten. Kinner dan Taylor (1987 : 308) sikap

adalah pandangan individu berdasarkan pengetahuan, penilaian dan proses orientasi tindakan terhadap suatu obyek atau gejala.

Berkowits dalam Azwar (1998:5) menemukan adanya lebih tiga puluh definisi sikap. Puluhan definisi dan pengertian itu pada umumnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu diantara tiga pemikiran yaitu :

- Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi persatuan
- Sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara-cara tertentu
- Sikap merupakan konstelasi komponen-komponen kognitif, efektif dan konatif yang saling berinteraksi dalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu obyek.

Dari berbagai pendapat tentang sikap atau *attitude* para ahli di atas, maka beberapa aspek yang dapat disimpulkan adalah bahwa sikap itu merupakan pandangan / keyakinan seseorang terhadap sesuatu obyek / situasi yang bisa positif / negatif, dan akan menjadi kecenderungan untuk bertindak. Kemudian sikap dalam hal ini adalah sikap terhadap pekerjaan dengan kata lain adalah keadaan berfikir dan keyakinan yang relatif tetap, yang memiliki kecenderungan untuk dipelajari, merespon secara konsisten dan konsekuen, menguntungkan atau tidak menguntungkan, positif atau negatif, suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju terhadap pelaksanaan pekerjaan.

2.5.3. Ketrampilan (*Skill*)

Untuk menunjang keberhasilan manajemen diperlukan peran ketrampilan pimpinan dalam melaksanakan fungsi manajemen mulai dari *Planing*, *Organizing*, *Staffing*, *Leading*, sampai ke *Controlling* (Koontz, H, 1990). Ketrampilan adalah

kemampuan seseorang untuk menterjemahkan pengetahuannya ke dalam aktifitas yang dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan (Schermerborn J.R.,1993).

Menurut Robert L. Katz (Koontz, H., 1990 & Schermerborn J.R, 1993), terdapat tiga bentuk ketrampilan yaitu:

1. Ketrampilan teknis merupakan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan ke dalam suatu pekerjaan khusus sesuai dengan spesialisasi yang dibutuhkan.
2. Ketrampilan manusiawi merupakan kemampuan bekerja sama dengan orang lain baik perorangan maupun kelompok melalui kemampuan untuk memahami persepsi dan memotivasi orang lain agar bekerja dengan optimal, membentuk tim kerja yang koperatif, menciptakan lingkungan sehingga setiap orang mengemukakan pendapatnya.
3. Ketrampilan konseptual adalah pengambilan keputusan menuntut para manajer untuk menemukan letak masalah, mengidentifikasi beberapa alternatif yang dapat mengoreksi masalah itu, mengevaluasi setiap alternatif, dan memilih alternatif yang paling baik.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan seseorang yang tercermin dari perilaku kerjanya yang diperoleh melalui pengalaman atau belajar dan berguna bagi pelaksanaan tugas atau menyelesaikan masalah guna peningkatan kinerja atau efisiensi.

2.6. Pengertian Kinerja

Media massa Indonesia memberi padanan kata kinerja dalam bahasa Inggris, yakni "*performance*". Menurut *The Scribner – Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979 (Prawirosentono,1999: 1-2) terdapat keterangan sebagai berikut : berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa makna adalah : (melakukan, menjalankan, melaksanakan), (memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar), (menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan), (menggambarkannya dengan suara atau alat musik), (melaksanakan atau

menyempurnakan tanggung jawab), (melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan), (memainkan/pertunjukan musik), (melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti "*performance*" atau kinerja adalah: "*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1999:503) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang diraih atau merupakan prestasi yang memperlihatkan kemampuan kerja.

As'ad (1995:47) menyimpulkan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Soeprihanto (1996:7) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang tenaga kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya, standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah prestasi kerja dan taraf kesuksesan yang dicapai oleh pegawai, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan oleh pekerjaan itu sendiri.

2.7. Penilaian / Pengukuran Kinerja

Dalam rangka upaya mengukur kinerja organisasi dan mengukur kinerja perseorangan sebagai pelaku dalam organisasi diperlukan standar ukuran kinerja. Standar kinerja harus disesuaikan dengan tujuan organisasi. Standar ukuran kinerja suatu organisasi diproyeksikan ke dalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit kerja yang bersangkutan (Prawirosentono, 1999:194).

Persyaratan standar kinerja pekerjaan harus relevan dengan individu dan organisasi, harus stabil dan dapat diandalkan, harus membedakan antara pelaksanaan kerja yang Baik – Sedang – Buruk, harus dinyatakan dalam angka.

Prawirosentono (1999:217-230) menguraikan sebagai suatu proses penilaian formal atas hasil kerja seseorang yang dilakukan oleh penilai dengan cara teratur dan sistematis. Syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penilaian kinerja karyawan antara lain harus obyektif, pada saat penilaian jangan sampai merasa takut, mengadakan diskusi tentang hasil penilaian secara pribadi, bila penilaian jelek harus diberikan laporan secara tertulis, formulir penilaian dan standarnya harus disetujui kedua belah pihak yaitu penilai dan yang dinilai.

Soeprihanto (2000:7) memberikan definisi penilaian kinerja karyawan adalah

:

“Suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti bahwa hanya dilihat/dinilai hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal, seperti kemampuan karyawan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan dan hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan yang dijabatnya”.

Penilaian kinerja merupakan prosedur yang formal dilakukan didalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan bagi organisasi itu sendiri. Kesimpulannya bahwa: penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap sikap perilaku, kinerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan oleh pegawai, merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai, membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai pegawai, penilaian kinerja dilaksanakan pimpinan terhadap bawahannya, penilaian kinerja akan menentukan kebijaksanaan selanjutnya. As'ad (1995:63) mengatakan bahwa aspek-aspek yang dipakai penilaian kinerja meliputi: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan tugas. Kemudian metode untuk menilai kinerja adalah membagi pekerjaan menjadi dua jenis yaitu pekerjaan produksi dan pekerjaan non produksi. Untuk pekerjaan produksi, adalah bisa langsung dihitung dibandingkan dengan standar dan mutunya dapat dinilai melalui pengujian hasil. Sedangkan pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang dalam tugas didapat melalui human judgements atau pertimbangan subyektif dengan cara melalui penilaian oleh atasan, teman, diri sendiri dan lain lain.

2.8. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar menimbulkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Socprihanto (2000:8) penilaian kinerja/prestasi kerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Hal ini sangat erat hubungannya dengan produktivitas, latihan dan pengembangan, perencanaan karier/kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Secara lebih rinci tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah Pertama, mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin. Kedua, untuk digunakan sebagai dasar perencanaan dibidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja; peningkatan mutu dan hasil kerja. Ketiga, sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin; sehingga antara lain dapat diarahkan jenjang kariernya atau perencanaan karier, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan. Keempat, mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan. Kelima, mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja. Keenam, secara pribadi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan, sehingga dapat membantu dalam memotivasi karyawan dalam bekerja. Ketujuh, hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

Dari hasil penilaian kinerja tersebut perlu diketahui oleh para pekerja. Karena selain dapat diketahui tentang keberhasilannya, juga akan menjadi motivasi untuk mempertahankannya dan bahkan lebih meningkatkannya di masa yang akan datang. Sebaliknya informasi kegagalan dapat digunakan oleh organisasi dalam usaha

mendorong pekerja memperbaiki kekurangan atau kelemahannya, agar pada masa yang akan datang kinerjanya lebih meningkat. Untuk itu dikatakan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

2.9. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja, Handoko (1999:135-137) menyatakan :Perbaikan Prestasi kerja/kinerja, Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi, Keputusan-keputusan Penempatan, Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan, Perencanaan dan Pengembangan Karier, Mendeteksi penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing, Melihat ketidak-akuratan Informasional, Mendeteksi kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan, Menjamin kesempatan Kerja Yang Adil, Melihat tantangan-tantangan Eksternal.

Dari uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian kinerja terhadap pegawai haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian kinerja menjadi lebih dapat dirasakan oleh organisasi dan pegawai yang bersangkutan.

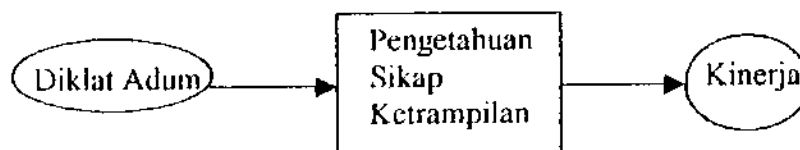
2.10. Hubungan Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja

Pada uraian tentang pelatihan yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi telah dijelaskan, bahwa salah satu cara untuk menghasilkan atau meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggulan pasti perlu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu aktivitas untuk mengubah sikap, kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan dari

pihak organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi.

Beberapa pendapat telah menguraikan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga mampu berkinerja kerja yang tinggi. Kinerja kerja tinggi jika pelatihan dapat merubah sikap, menambah pengetahuan serta meningkatkan ketrampilan.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap, karena kepada pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan diperkenalkan berbagai metode dan cara kerja yang baru. Secara teoritis dapat dikatakan bahwa hubungan antara pendidikan dan pelatihan dan kinerja mempunyai korelasi yang positif. Contoh kemampuan tersebut antara lain: kemampuan membentuk dan membina hubungan antar perorangan (personal) dalam organisasi; kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja; pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu; kebiasaan, pikiran, dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan. Hubungan pendidikan dan pelatihan administrasi umum dapat dijelaskan dalam gambar 2.1:



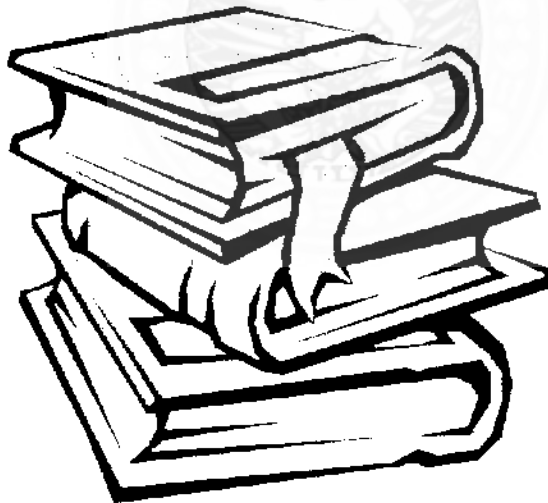
Pelatihan yang diikuti oleh pegawai akan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan, sehingga akan mampu berkinerja kerja yang tinggi.

Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) bagi para pegawai adalah sebagai masukan (*input*), dan sebagai keluaran (*output*) dari program ini adalah kinerja. Semakin sering pegawai mengikuti suatu program pendidikan dan pelatihan (Diklat), cenderung akan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang bermanfaat dalam pelaksanaan pekerjaan untuk menjadi lebih berkualitas, efektif, dan efisien.





ADLN

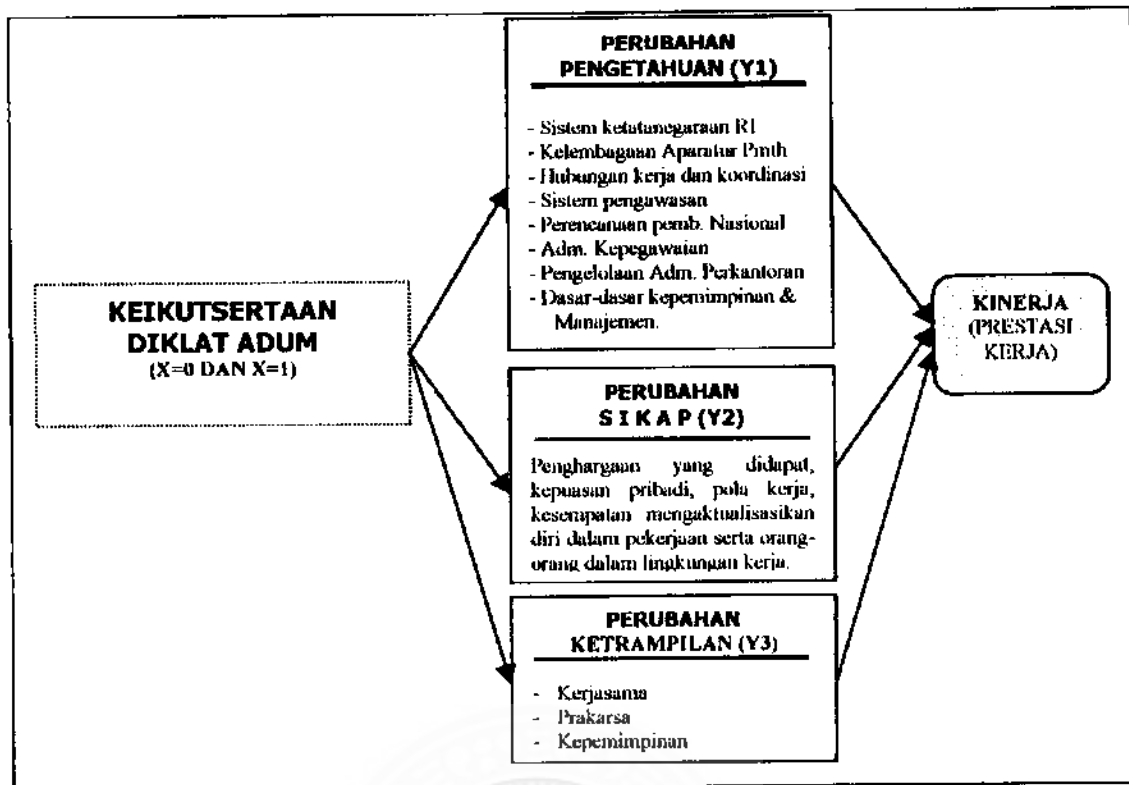


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1.KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam mempelajari pengaruh pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) terhadap kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan, secara singkat dapat dilihat dalam kerangka konseptual dibawah ini. Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan pada teori-teori pendidikan dan pelatihan administrasi umum yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana kerangka konseptual ini berfungsi sebagai penuntun dalam alur berfikir dan menjadi dasar dalam perumusan hipotesis. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 3.1. sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Pengaruh Diklat Adum Terhadap Kinerja

Gambar 3.1. tersebut menunjukkan bahwa salah satu pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Adapun pemikiran yang melandasi pembuatan kerangka konseptual ini adalah, bahwa pada hakekatnya materi pendidikan dan pelatihan administrasi umum dimaksudkan untuk memenuhi harapan organisasi sesuai dengan kinerja yang telah diberikan oleh materi pendidikan dan pelatihan administrasi umum.

Diharapkan terdapat perbedaan pengetahuan, sikap dan keterampilan serta kinerja pada diri pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Kemudian peserta diharapkan dapat menetrapkan hasil pendidikan dan pelatihan dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam organisasi

dimana peserta melaksanakan pekerjaannya. Selain itu dari hasil pendidikan dan pelatihan administrasi umum, peserta dapat menghadapi atau memecahkan hal-hal lain dimasyarakat Dimana penilaian variabel pengetahuan, variabel sikap dan variabel ketrampilan ditujukan pada pegawai yang bersangkutan (responden), kemudian setelah adanya perbedaan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada pegawai, maka atasan dan peneliti menilai kinerjanya. Penilaian kinerja disini meliputi mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk pekerjaan dan bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya, mempunyai kesungguhan kerja dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya, melaksanakan tugas berdaya guna dan berhasil guna, mencapai hasil kerja rata-rata yang ditentukan oleh atasan baik mutu, jumlah maupun waktu.

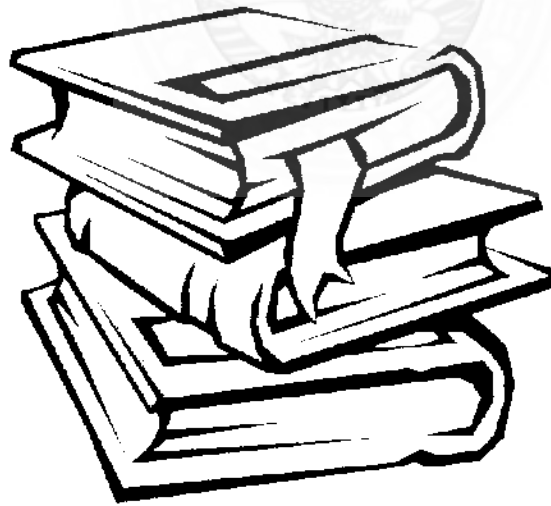
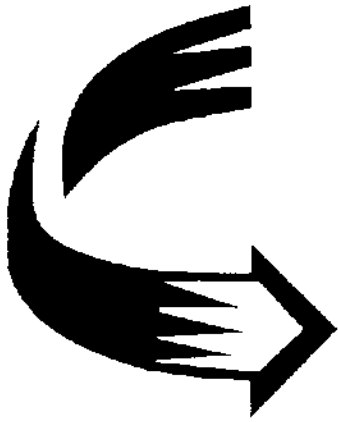
Setelah pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), diharapkan pegawai memperoleh nilai tambah atau adanya perbedaan pada dirinya berupa : pertama, perbedaan pada sikap, setelah menerima pelajaran dari pembinaan perilaku kepemimpinan dan menajerial di alam terbuka (*out bond*), serta pembinaan mental, fisik dan disiplin. Kedua, pegawai dapat menambah pengetahuan, setelah menerima pelajaran dari dasar-dasar sistem administrasi negara, yang mencakup sistem ketatanegaraan Republik Indonesia, kelembagaan aparatur pemerintah, hubungan kerja dan koordinasi, sistem pengawasan, perencanaan pembangunan nasional, administrasi kepegawaian, pengelolaan adm. perkantoran, dasar-dasar kepemimpinan dan manajemen. Disamping itu yang ketiga, pegawai memiliki ketrampilan tentang tehnik penulisan laporan, tehnik presentasi serta kertas

kerja perorangan dan kelompok, seminar dan diskusi yang mengacu pada substansi instansi masing-masing pegawai.

3.2.HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan masalah dan teori yang telah diuraikan di muka, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 3.2.1. Terdapat pengaruh keikutsertaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) terhadap perubahan pengetahuan.
- 3.2.2. Terdapat pengaruh keikutsertaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) terhadap perubahan sikap.
- 3.2.3. Terdapat pengaruh keikutsertaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) terhadap perubahan ketrampilan.
- 3.2.4. Terdapat perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum dan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum.
- 3.2.5. Terdapat pengaruh keikutsertaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) terhadap kinerja dengan memperhatikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan.



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian observasional analitik dengan membandingkan kinerja pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dengan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum).

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

4.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan.

4.2.2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu : mulai bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2001.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan, berpendidikan Sarjana, dengan

masa kerja 10 tahun. Berdasarkan survei pada tahap awal, di dapat 476 orang berpendidikan sarjana dari jumlah keseluruhan pegawai (2800 pegawai). Dari 476 pegawai terdapat 150 pegawai yang memiliki masa kerja 10 tahun. Jadi, jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 150 orang yang terbagi atas 83 orang pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan 67 orang pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum).

4.3.2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan yang berpendidikan Sarjana dengan masa kerja 10 tahun yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum dan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum.

4.3.3. Teknik Sampling

Sampel dalam penelitian ini diambil secara random dari setiap stratum dengan menggunakan teknik sampling *Stratified Random Sampling*. Arikunto (1998:120) mengatakan bahwa jika jumlah populasi besar, sampel dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih . Berdasarkan hal ini, sampel pada penelitian ini diambil 50% dengan rumus :

$$\text{Sampel} = \frac{50}{100} \times \text{Populasi}$$

Berdasarkan rumus tersebut di atas maka besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Sampel} = \frac{50}{100} \times 150 \text{ pegawai} = 75 \text{ pegawai}$$

Dengan demikian besarnya sampel pada penelitian ini adalah 75 orang pegawai. Sedangkan distribusi sampel berdasarkan strata ditentukan dengan "*Sampling fraction*" adalah $F_i = N_i/N$, dimana N_i = besarnya sub populasi, N = jumlah Populasi, F_i = Sampling Fraction Stratum i . Sedangkan besarnya sub sampel per stratum adalah $n_i = F_i \cdot n$. Jadi distribusi sampelnya adalah :

Sampel pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) sebesar:

$$= \frac{83}{150} \times 75 = 41,5 \text{ (41) pegawai}$$

Sampel pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) sebesar :

$$= \frac{67}{150} \times 75 = 33,5 \text{ (34) pegawai}$$

Jadi dari starta pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang berjumlah 83 orang diambil sampel secara random sebesar 41 orang sedangkan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang berjumlah 67 orang diambil sampel secara random sebesar 34 orang .

4.4. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut:

4.4.1. Variabel bebas atau independent variabel adalah: keikutsertaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum).

$X = 0$ dan $X = 1$

4.4.2. Variabel terikat atau Dependent variabel adalah Kinerja (Y)

4.4.3. Confounding Variabel adalah :

4.4.3.1. Pengetahuan

4.4.3.2. Sikap

4.4.3.3. Ketrampilan

4.5. Definisi Operasional Variabel

Guna menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis atau untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan definisi operasional untuk masing-masing variabel.

Variabel Bebas ($X = 0$ dan $X = 1$) yaitu

Adalah pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Dalam hal ini, pegawai yang sudah mengikuti diklat adum dinyatakan dengan X_1 sedangkan pegawai yang belum mengikuti diklat adum dinyatakan dengan X_0 .

Variabel terikat (Y) yaitu: Kinerja

Adalah prestasi kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kriteria dan ukuran yang ditetapkan oleh pekerjaan itu sendiri atau tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai. Indikator yang digunakan adalah mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk pekerjaan dan bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya, bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya, melaksanakan tugas berdaya guna dan berhasil guna, menghasilkan kerja jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik mutu, jumlah maupun waktu.

Confounding Variabel adalah**Variabel Pengetahuan**

Pengetahuan adalah seberapa banyak wawasan yang dimiliki oleh para pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), baik berasal dari pengalaman sehari-hari maupun berupa pengetahuan sistem ketatanegaraan Republik Indonesia, kelembagaan aparatur pemerintah, hubungan kerja dan koordinasi, sistem pengawasan, perencanaan pembangunan nasional, administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi perkantoran, dasar-dasar kepemimpinan dan manajemen. **Indikatornya adalah:** peningkatan pengetahuan sistem ketatanegaraan Republik Indonesia, kelembagaan aparatur pemerintah, hubungan kerja dan koordinasi, sistem pengawasan, perencanaan pembangunan

nasional, administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi perkantoran, dasar-dasar kepemimpinan dan manajemen.

Variabel Sikap

Dalam hal ini adalah sikap pegawai tentang pekerjaan. Dimana sikap dimaksudkan adalah pandangan pegawai terhadap pekerjaan dan merupakan dasar untuk bertindak/berprilaku. Pandangan itu bisa berupa positif (+) atau negatif (-). Adapun indikatornya adalah penghargaan yang didapat dalam pekerjaan, kepuasan pribadi dalam pekerjaan, orang-orang dalam lingkungan kerja, pola kerja, kesempatan mengaktualisasikan diri.

Variabel Ketrampilan

Ketrampilan adalah kecakapan yang dimiliki pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang diberikan dari atasan. Indikatornya adalah Kerjasama (memahami hubungan tugas dengan bidang lain, menghargai pendapat orang lain, penyesuaian pendapat, mempertimbangkan dan menerima usul, kemampuan bekerjasama), Prakarsa (mencari tata kerja baru, memberikan saran-saran), Kepemimpinan (penguasaan atas tugas, kemampuan mengambil keputusan, komunikasi, penentuan prioritas tugas, ketegasan dan obyektivitas, panutan, koordinasi, memahami kemampuan bawahan, memotivasi, menghargai saran-saran).

Indikator-indikator tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk kuisioner dan diterangkan katagori-katagori pengukuran untuk masing-masing variabel yang

selanjutnya dipakai sebagai acuan untuk memperoleh data guna pengujian hipotesis. Didalam setiap pertanyaan terdapat range skor yang berbeda. Dari proses pemberian skor ini dihasilkan lima (5) kategori jawaban yaitu:

- | | |
|---|-----|
| 1. Kategori sangat setuju dengan skor | = 5 |
| 2. Kategori setuju dengan skor | = 4 |
| 3. Kategori ragu-ragu dengan skor | = 3 |
| 4. Kategori tidak setuju dengan skor | = 2 |
| 5. Kategori sangat tidak setuju dengan skor | = 1 |

Untuk menentukan skor terakhir dari masing-masing variabel, maka dapat diperoleh melalui formulasi sebagai berikut :

$$X_i = \frac{X_{i1} + X_{i2} + X_{i3} + \dots + X_{in}}{n}$$

Keterangan : X = variabel 1, 2, 3 ... n
n = jumlah indikator

Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikategorikan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, maka intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dimana : Nilai tertinggi 5 berasal dari 5 x 1
Nilai terendah 1 berasal dari 1 x 1
Jumlah kelas 5

Informasi tersebut, dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

1,0 < 1,8	= Sangat Tidak Setuju
1,8 < 2,6	= Tidak Setuju
2,6 < 3,4	= Ragu-ragu
3,4 < 4,2	= Setuju
4,2 < 5,0	= Sangat Setuju

Berdasarkan ketentuan diatas, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai dari variabel-variabel.

Pengukuran untuk variabel sikap, variabel kinerja, dan variabel ketrampilan dilakukan dalam bentuk scoring menurut skala Likert. Dan pengukuran variabel pengetahuan dengan memberikan daftar pertanyaan pada responden yaitu pilihan berganda.

4.6. Instrumen penelitian

Suyanto (1995:64) dikenal dua jenis instrumen penelitian, yaitu kuisioner dan wawancara. Pada penelitian ini, hanya instrumen kuisioner yang akan dipergunakan guna mendapat jawaban dari responden. Selain itu untuk menguji ketepatan dan keandalan dari alat ukur digunakan uji Reliabilitas dan Validitas. Tujuannya adalah untuk melihat reliabilitas dan validitas butir pertanyaan sebagai alat ukur.

4.6.1. Uji Validitas (Uji Kesahihan)

Validitas sebuah test menunjukkan pada derajat sampai dimana test mampu mengukur variabel apa yang ingin diukur. Uji validitas yang digunakan adalah validitas konstruksi (Construct Validity). Uji ini dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment yang dilanjutkan dengan koreksi dari korelasi bagian total

(Hadi,1991). Uji Validitas dilakukan untuk menguji item/butir dengan faktornya. Langkah awal dalam pengujian validitas butir/ item dilakukan korelasi antara skor masing-masing butir terhadap skor faktornya dengan memanfaatkan rumus korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

dimana : r_{XY} : korelasi moment tangkar
 N : Jumlah sampel yang diuji coba
 $\sum X$: Jumlah skor butir
 $\sum Y$: Jumlah skor faktor

Selanjutnya setelah diperoleh angka koefisien korelasi antara butir dan faktornya, maka dilakukan koreksi koefisien korelasi tersebut dengan menggunakan koreksi bagian total dengan rumus sebagai berikut : (Hadi, 1991)

$$r_{bt} = \frac{(r_{XY})(SB_y) - SB_x}{\sqrt{((SB_x^2) + (SB_y^2) - 2(r_{XY})(SB_x)(SB_y))}}$$

dimana : r_{bt} : koefisien korelasi bagian total
 r_{XY} : koefisien korelasi moment tangkar
 SB_y : Simpangan baku skor faktor
 SB_x : Simpangan baku skor butir

Hasil korelasi bagian total inilah yang diuji signifikansinya untuk menentukan valid tidaknya item/butir tersebut terhadap faktornya.

4.6.2. Uji Reliabilitas (Uji Keandalan)

Kemudian setelah dilakukan uji validitas butir/item tersebut diatas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Didalam uji reliabilitas ini juga dilakukan faktor

per faktor (bila 1 konstruk terdiri lebih dari 1 faktor). Untuk data jenis dikotomis (seperti pengetahuan dalam penelitian ini) dilakukan pengujian dengan menggunakan uji KR – 20 (Kuder Richardson – 20) yang rumus koefisien reliabilitasnya sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{\sum PQ}{V_x} \right)$$

Dimana : M : Jumlah butir

$\sum PQ$: Jumlah tangkar proporsi yang menjawab benar dengan yang menjawab salah.

V_x : Variasi skor total.

$$\sum PQ = \sum bs / N^2 \text{ dan } V_x = \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2 / N}{N}$$

Sedangkan untuk data jenis bukan dikotomis (seperti sikap, ketrampilan dan kinerja dalam penelitian ini) dilakukan pengujian dengan menggunakan uji Alpha - Cronbach. Yang rumus koefisien reliabilitasnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{tt} &= \frac{M}{M-1} \left(\frac{V_t - V_x}{V_t} \right) = \\ &= \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{V_x}{V_t} \right) \end{aligned}$$

Dimana : V_x : Variasi butir-butir

V_y : Variasi faktor/total

M : Jumlah butir

Hasil koefisien tersebut diatas, diuji signifikansinya untuk menentukan reliabel tidaknya item/butir tersebut.

4.7. Sumber dan Prosedur Pengumpulan Data

4.7.1. Sumber Data

Data penelitian berasal dari dua sumber yaitu

4.7.1.1. Data primer, adalah data yang diperoleh langsung dari responden yaitu aparat pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) maupun yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), dengan berpendidikan Sarjana dan mempunyai masa kerja 10 tahun, serta atasan langsung yang bersangkutan/ peneliti, dengan melalui kuisisioner, yaitu dengan mengirim daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden dan atasan langsung yang bersangkutan/peneliti, responden dan atasan langsung/peneliti diminta memberikan pendapat atau jawaban pertanyaan.

4.7.1.2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan, literatur, dan membaca laporan serta peraturan yang berhubungan dengan judul penelitian ini, dan data-data lain yang diperoleh dari instansi mantan peserta pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), antara lain pada kantor Pemerintahan Daerah dan Dinas Instansi, di dalam lingkungan Kabupaten Bengkulu Selatan.

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data interval dan ratio yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Pemerintahan

Kabupaten Bengkulu Selatan yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), maupun dari atasan langsung yang bersangkutan/ peneliti.

4.7.2. Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan dengan mengarahkan kuesioner yang sudah *reliable* dan *valid* kepada responden dan atasan. Kuisisioner yang sudah diisi diperiksa, mana yang memenuhi syarat dan mana yang tidak memenuhi syarat pengisian. Dalam mengumpulkan data primer, untuk memperoleh faktor-faktor dari gejala-gejala yang ada atau mencari keterangan-keterangan secara actual, peneliti melakukan:

- a. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan responden dan atasannya maupun pihak-pihak yang terkait.
- b. Kuesioner, yaitu dengan menghadapkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden dan atasan langsung/peneliti, kemudian diminta memberikan pendapat atau jawaban dari pertanyaan.

Sedangkan jenis pertanyaan yang digunakan adalah jenis pertanyaan tertutup dari variabel sikap, variabel ketrampilan dan variabel kinerja dan ada 5 (lima) alternatif pilihan responden dan atasan langsung/ peneliti yang akan memberikan tanggapan secara pribadi serta 2 (dua) alternatif pilihan responden yang akan memilih benar atau salah dari variabel pengetahuan kemudian akan dianalisis sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun tipe dari data yang dibutuhkan adalah pernyataan atau penilaian responden tentang pengetahuan, sikap, dan keterampilan serta pernyataan atau penilaian atasan dan peneliti tentang kinerja pegawai. Untuk variabel pengetahuan responden hanya menjawab benar atau salah dari pertanyaan yang diajukan. Bila menjawab salah diberi nilai nol (0) dan bila menjawab benar diberi nilai satu (1). Sedangkan untuk variabel sikap, variabel keterampilan dan variabel kinerja, responden dan atasan/peneliti memberikan pernyataan dan penilaian SS, S, R, TS, STS dengan skor seperti tertera di atas. Kemudian mengadakan studi pustaka, dengan mempelajari berbagai literature dan membaca laporan, serta peraturan yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

4.8. Cara Pengolahan dan Analisis Data

4.8.1. Cara Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan dengan cara kuantitatif dan kualitatif. Data yang bersifat kuantitatif ditabulasi secara manual, kemudian data dimasukan ke data entry dalam piranti komputer dengan menggunakan paket program statistik serta disajikan dalam bentuk tabel-tabel. Sedangkan untuk jenis data kualitatif, proses pengolahannya dimulai dengan menelaah seluruh data hasil catatan di lapangan. Selanjutnya mengadakan reduksi data dengan membuat rangkuman, dan disajikan dalam bentuk uraian yang sistematis. Langkah-langkah pengolahan data adalah:

- a. Editing adalah memeriksa hasil pengukuran, kelengkapan pengisian atas jawaban serta pencocokan keserasian jawaban.

- b. Coding adalah pemberian tanda atau kode pada data sesuai dengan katagorinya.
- c. Tabulating adalah penyusunan dan pengelompokkan data secara teliti dan teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan masing-masing katagori dan disusun dalam bentuk tabel.
- d. Scoring adalah pemberian skor untuk jawaban responden maupun atasan/peneliti (Marzuki,1987).

4.8.2.Cara Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, data dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer program statistik SPSS versi 10. Uji Statistik yang digunakan adalah Analisis Anakova. Hal ini dikarenakan ingin menganalisis perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum dan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum dengan mengendalikan/memperhatikan pengetahuan, sikap dan ketrampilan pegawai.

4.9. JADUAL WAKTU PELAKSANAAN PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu enam bulan, dengan tahapan penelitian meliputi :

I.	Persiapan Penelitian	5	bulan
II.	Pelaksanaan	2,5	bulan
III.	Pengolahan data	1	bulan
IV.	Penulisan Tesis	1,5	bulan

JENIS KEGIATAN	PELAKSANAAN BULAN KE									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. PERSIAPAN										
- Perijinan										
- Pengambilan Data Awal										
- Pembuatan Proposal										
- Konsultasi dan Bimbingan										
- Ujian Proposal										
- Perbaikan Proposal										
2. PELAKSANAAN										
A. Pengurusan Perijinan										
B. Pengumpulan Data										
-Penggandaan Kuisisioner										
- Penyebaran Kuisisioner										

- Pengambilan Kuisioner										
- Pemantauan										
3. PENGOLAHAN DATA										
- Format Analisis Data										
- Analisis Data										
- Interpretasi Data										

4. PENULISAN TESIS										
- Konsep Penulisan										
- Konsultasi Dan Bimbingan										
- Ujian Tesis										
- Perbaikan Tesis										
- Penggandaan Tesis										

4.10. BIAYA PENELITIAN

Rekapitulasi Biaya :

1. Pengadaan Buku & ATK	= Rp. 1.000.000,-
2. Survei Lapangan	= Rp. 850.000,-
3. Perjalanan	= Rp. 1.000.000,-
4. Penulisan tesis	= Rp. 500.000,-
JUMLAH	= Rp. 3.350.000,-

No.	PENGADAAN	JUMLAH	HARGA SATUAN(Rp)	JUMLAH (Rp)
1	Kertas HVS	2 RIM	Rp.20.000,-	Rp. 40.000,-
2	Tinta Printer Canon BJC-1000SP	2 BUAH	Rp.35.000,-	Rp. 70.000,-
3	Disket	10 BUAH	Rp. 5.000,-	Rp. 50.000,-
4	Sewa Listrik	6 BULAN	Rp.25.000,-	Rp. 150.000,-
5	Photo Copy	±1.080 LBR	Rp. 100,-	Rp. 108.000,-
6	Map	4 BUAH	Rp. 3.500,-	Rp. 14.000,-
7	Stabila Boss	2 BUAH	Rp. 6.000,-	Rp. 12.000,-
8	Bolpoint	10 BUAH	Rp. 2.500,-	Rp. 25.000,-
9	Buku Panduan	-	-	Rp. 531.000,-
JUMLAH				Rp.1.000.000,-

2. Survei Lapangan

Transportasi Surabaya – Jakarta - Bengkulu = Rp. 600.000,-

Transportasi Lokal = Rp. 250.000,-

JUMLAH = Rp. 850.000,-

3. Rincian Perjalanan

Perjalanan antar Propinsi, Kecamatan, dari/ke lokasi penelitian :

1. Transport lokal	= Rp. 250.000,-
2. Transport Surabaya – Jakarta - Bengkulu	= <u>Rp. 750.000,-</u>
JUMLAH	= <u>RP.1.000.000,-</u>

4. Pembuatan Tesis dan Ujian

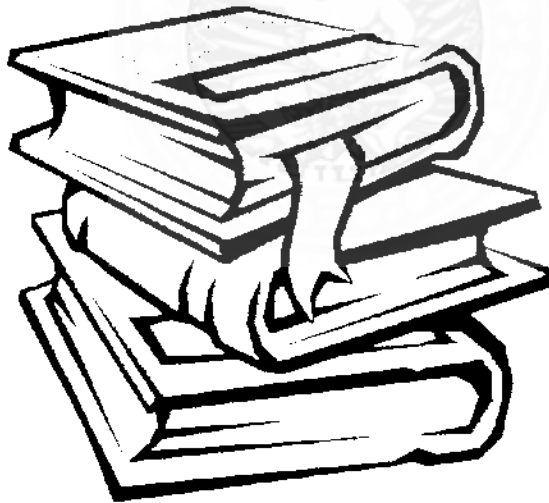
1. Pembuatan Tesis (8 eks. X Rp.25.000,-)	= Rp. 200.000,-
2. Biaya Ujian Tesis	= <u>Rp. 300.000,-</u>
JUMLAH	= <u>Rp. 500.000,-</u>

JUMLAH BIAYA PENELITIAN = Rp.3.350.000,-

(Tiga Juta Tiga Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah)



ADLN



BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Data yang dikumpulkan dari penelitian ini berasal dari sumber primer dan sumber sekunder. Dari sumber primer tersebut diperoleh dari jawaban dan tanggapan responden, tanggapan atasan responden serta tanggapan dari peneliti sendiri. Dan penyajiannya secara deskriptif yang menggambarkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan responden kemudian dihubungkan dengan kinerja responden dari penilaian atasan dan peneliti.

Untuk melihat apakah ada perbedaan kinerja antara responden yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dengan responden yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), maka pada analisis hasil penelitian ini dipakai bentuk pengujian dari hipotesis yang telah diajukan pada bab sebelumnya.

Data-data penelitian ini, dianalisis dengan komputer program SPSS versi 10.0 yaitu statistik deskriptif, uji Normalitas Data, uji Homogenitas Data, uji t-independent dan uji Anacova pada taraf signifikansi 0,05 %. Rangkuman hasil-hasil analisis dapat disajikan dalam bentuk tabel-tabel sebagai berikut:

5.1.1. Gambaran rata-rata skor variabel penelitian

Setelah dilakukan pengolahan dan analisis data maka terlihat gambaran skor pengetahuan, sikap dan ketrampilan serta kinerja responden pada kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) seperti pada tabel dibawah :

Tabel 5.1. Gambaran rata-rata skor variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian

Variabel	Blm ADUM		Sdh ADUM	
	X	SD	X	SD
Pengetahuan	30,97	6,63	34,51	9,11
Sikap	135,38	16,78	133,82	13,45
Ketrampilan	74,35	10,04	77,122	12,94
Kinerja	150,0	23,17	154,56	19,07

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel diatas terlihat bahwa pengetahuan mereka/ responden pada kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai rata-rata skor $30,97 \pm 6,63$. Sedangkan responden pada kelompok pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai rata-rata skor $34,51 \pm 9,11$.

Selanjutnya jika dilihat sikap responden, maka terlihat gambaran responden yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), rata-rata skor $135,38 \pm 16,78$. Sedangkan responden pada kelompok pegawai yang

telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) rata-rata skor $133,82 \pm 13,45$. Kemudian jika dilihat gambaran rata-rata skor ketrampilan responden, maka untuk responden pada kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai rata-rata skor $74,35 \pm 10,04$. Sedangkan pada kelompok pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai rata-rata skor $77,122 \pm 12,94$.

Demikian halnya dengan kinerja responden, untuk kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai rata-rata skor $150,0 \pm 23,17$ dan pada kelompok pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai rata-rata skor $154,56 \pm 19,07$.

Dengan melihat gambaran diatas, maka bila dibandingkan antara kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum dan kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum, terlihat baik pada pengetahuan, ketrampilan dan kinerja rata-rata skor terjadi perubahan yang positif (meningkat) kecuali pada sikap responden yang menunjukkan perbedaan yang negatif (menurun).

5.2. Hasil Analisis Data

5.2.1. Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan uji t-independen terlebih dahulu penulis menguji Asumsi Normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov satu sampel. Uji ini dilakukan untuk mengetahui normalitas distribusi variabel pengetahuan, variabel sikap, variabel ketrampilan dan variabel kinerja. Hasil uji Normalitas data tersebut menunjukkan pada kelompok pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum dan kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum, masing-masing kelompok untuk Asumsi Normalitas dapat terpenuhi. Adapun hasil uji Kolmogorov – Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.5.2. Hasil Analisis Uji Normalitas Data

Variabel	Blm ADUM		Sdh ADUM	
	Value	P	Value	P
Pengetahuan	0,517	0,952	0,640	0,807
Sikap	1,165	0,132	0,682	0,741
Ketrampilan	1,045	0,224	1,112	0,168
Kinerja	0,834	0,491	0,889	0,409

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada variabel pengetahuan, variabel sikap, variabel ketrampilan, dan variabel kinerja baik pada kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum maupun pada

kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum adalah mempunyai nilai $P > \alpha$ (0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengetahuan, variabel sikap, variabel ketrampilan dan variabel kinerja mempunyai distribusi data yang Normal, sehingga layak untuk dilakukan uji t-independen.

5.2.2. Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians digunakan untuk mengetahui homogenitas variabel pengetahuan, variabel sikap, variabel ketrampilan dan variabel kinerja. Adapun uji homogenitas varians pada kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) tersebut untuk masing-masing variabel menggunakan uji Levene's. Hasil uji menunjukkan bahwa varians untuk kedua kelompok pegawai tersebut pada variabel pengetahuan, variabel sikap, variabel ketrampilan dan variabel kinerja adalah Homogen ($p > \alpha$ (0,05)).

Tabel 5.6. Hasil Uji Homogenitas variabel Pengetahuan, Sikap, Ketrampilan dan kinerja pada penelitian seluruh sampel.

VARIABEL	F tes	P
Pengetahuan	1,296	0,259
S i k a p	0,139	0,710
Ketrampilan	0,781	0,380
Kinerja	0,351	0,556

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa baik pada kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) maupun pada kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) pada variabel pengetahuan, variabel sikap, variabel ketrampilan dan variabel kinerja mempunyai varians yang homogen.

5.3.3. Analisis Perbedaan

Di dalam analisis ini penulis menggunakan uji t- independen untuk menguji perbedaan pengetahuan, perbedaan sikap, perbedaan ketrampilan dan perbedaan kinerja responden pada kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Adapun hasil uji t pada masing-masing variabel, terlihat bahwa hanya pengetahuan responden yang berbeda secara nyata ($\alpha = 0,05$) antara kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dengan nilai $P = 0,063$. Sedangkan untuk sikap, ketrampilan dan kinerja responden pada kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), tidak berbeda secara nyata yaitu sikap dengan nilai $p = 0,658$; ketrampilan dengan nilai $p = 0,312$; dan kinerja dengan nilai $p = 0,353$. Adapun hasil analisis dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel.5.7. Hasil Uji perbedaan variabel (uji T-Independen untuk variabel-variabel penelitian).

Variabel	Levene's Test	t value	P	Ket.
Pengetahuan	0,259	- 1,889	0,063 *)	Signifikan
Sikap	0,710	0,445	0,658	Not Signifikan
Ketrampilan	0,380	- 1,019	0,312	Not Signifikan
Kinerja	0,556	- 0,935	0,353	Not Signifikan

*) α (Signifikansi)= 0,05

Sumber: Data primer yang diolah

5.3.4. Analisis Hubungan

Di dalam analisis ini bertindak sebagai dependen variabel adalah kinerja responden, sedangkan sebagai independen variabel adalah keikutsertaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Dan sebagai variabel covariannya/ Confounding variabelnya adalah : Pengetahuan, Sikap, dan Ketrampilan. Tujuan dari analisis ini adalah untuk melihat apakah pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai pengaruh terhadap kinerja responden dengan memperhatikan/mengendalikan variabel-variabel pengetahuan, sikap dan ketrampilan oleh karena itu dilakukan dengan menggunakan uji Anacova (analysis of covarians).

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan

pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) pada kinerjanya. Hal ini terlihat dari nilai $P = 0,282$ ($P > \alpha (0,05)$) seperti terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.8. Hasil Uji Analisis Of Covarians (ANACOVA)

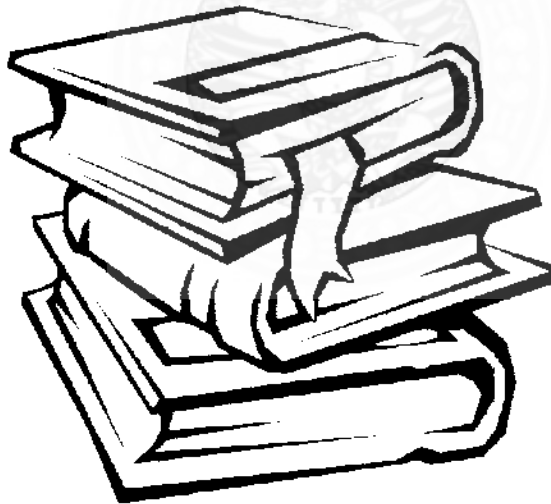
Sumber Variasi	SS (Sun of Square)	Mean Square	F	P
Intercept	19801,827	19801,827	46,823	0,0001
Sikap	1478,201	1478,201	3,495	0,066
Ketrampilan	1250,665	1250,665	2,957	0,090
Pengetahuan	1672,997	1672,997	3,956	0,051
Kelompok	497,263	497,263	1,176	0,282
Error	29603,582	422,908		
Total	1776746,206			

$$R^2 = 0,093 \quad \alpha = 0,05$$

Sumber : Data primer yang diolah



ADLN



BAB VI**PEMBAHASAN**

Alasan utama suatu organisasi/lembaga melaksanakan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meraih perubahan pada pengetahuan, perubahan pada sikap dan perubahan pada ketrampilan. Dimana hal ini akan dapat meningkatkan kinerja melalui keefektifan dan keefisienan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tujuan dari organisasi/lembaga akan dapat tercapai. Untuk itu bentuk dan program pendidikan dan pelatihan harus betul-betul sesuai dengan kebutuhan. Pelatihan jangan dianggap hanya sebagai bentuk kepercayaan pimpinan terhadap bawahannya atau suatu kebiasaan atau sekedar memenuhi formalitas saja untuk mendapatkan sertifikat, tetapi harus ditunjang oleh suatu filosofi yang positif dan realitis tentang bagaimana pendidikan dan pelatihan mengambil peran dalam organisasi.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada bab 5, bahwasannya pengetahuan pada pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) tidak sama dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Artinya pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peserta pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Sementara itu sikap, ketrampilan dan kinerja tidak menunjukkan adanya perubahan/perbedaan pada pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan pegawai yang belum

mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Artinya pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan.

Pengaruh pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) adalah berupa perubahan pada pengetahuan, perubahan pada sikap dan perubahan pada ketrampilan kearah yang positif. Pengukuran hasil pendidikan dan pelatihan ini dilakukan dengan membandingkan skor rata-rata kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dengan skor rata-rata kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) baik untuk aspek pengetahuan, aspek sikap dan aspek ketrampilan. Kemudian diuji dengan uji t- independent. Hasil pengujian memberikan gambaran bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja pegawai. Pada prinsipnya tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, meningkatkan sikap dan meningkatkan ketrampilan peserta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena keterbatasan waktu maka dalam penelitian ini hanya membandingkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan pegawai yang sudah mengikuti diklat adum dan pegawai yang belum mengikuti diklat adum, yang diukur dengan pengisian kuisisioner oleh pegawai. Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengetahuan antara pegawai yang sudah mengikuti diklat adum dengan pegawai yang belum mengikuti diklat adum. Hal ini berarti dengan mengikuti diklat adum, maka pengetahuan pegawai akan bertambah. Sementara itu untuk sikap dan ketrampilan

tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Artinya bahwa diklat adum tidak dapat merubah sikap dan ketrampilan peserta pendidikan dan pelatihan administrasi umum.

6.1. Pengetahuan Pegawai

Dari hasil analisis pengetahuan antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dengan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), menunjukkan adanya perbedaan yang bermakna dengan $p = 0,063$ ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan Adum dapat meningkatkan pengetahuan pegawai pemerintahan kabupaten Berngkulu Selatan. Dimana pegawai yang belum tahu bagaimana dan apa administrasi umum tersebut menjadi tahu karena diberikan materi administrasi melalui proses belajar. Seperti yang diutarakan Gie (1999) bahwa pengetahuan sebagai keseluruhan fakta-fakta dan azas-azas yang seseorang peroleh dari proses belajar dan pengalaman. Demikian pula menurut Flippo (1992) yang mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh serta meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang. Stewart (1997) mengatakan bahwa tujuan pelatihan adalah pengembangan diri, mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan peserta. Di dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 (2000) dimana salah satu tujuan dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, kahlian atau ketrampilan seseorang.

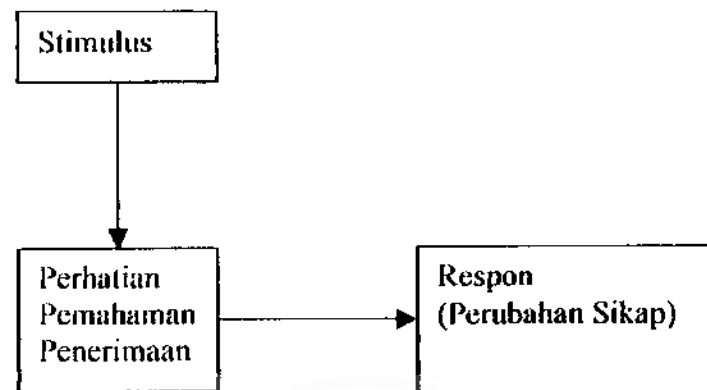
Dengan melihat pernyataan-pernyataan di atas, maka dapatlah dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) pada pegawai pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan mempunyai manfaat dalam hal meningkatkan pengetahuannya.

6.2. Sikap Pegawai

Hasil analisis pada sikap antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dengan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), belum menunjukkan perubahan/perbedaan yang bermakna yaitu $p = 0,658$. Bahkan jika dilihat rata-rata skornya, terdapat perbedaan ke arah yang negatif (menurun). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) belum menyentuh untuk merubah sikap pegawai pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan. Keadaan tersebut terjadi kemungkinan pengaruh pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) masih dalam taraf pemahaman dan penerimaan materi sehingga hal ini belum dapat merubah sikap pegawai pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan dan hanya merubah pengetahuan pegawai saja. Seperti dalam model Hovland, Janis dan Kellay yang dikutip Wrightsman dan Deaux (1981) bahwa stimulus sebelum merubah sikap melalui perhatian, pemahaman dan penerimaan terlebih dahulu. Sehingga jika pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang merupakan stimulus di dalam penelitian ini, sebelum menjadi suatu respon perubahan pada sikap, terlebih dahulu melalui tahap perhatian

terhadap materi adum, tahap pemahaman terhadap materi adum dan tahap penerimaan terhadap materi adum. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar. 6.1. Model Perubahan Sikap dari Hovland (dalam Wrightsman dan Deaux, 1981)



Rogers, mengatakan bahwa implisit dalam proses perubahan perilaku adalah adanya suatu ide/ gagasan baru, yang diperkenalkan kepada individu dan yang diharapkan untuk diterima/dipakai oleh individu tersebut. Teori ini dinamakan *innovation decision process* adalah sebagai proses kejiwaan yang dialami oleh seorang individu, sejak menerima informasi/pengetahuan tentang suatu hal yang baru, sampai pada saat dia menolak/menerima ide baru. Dimana proses adopsi inovasi ini melalui lima tahap, yaitu: mengetahui/menyadari tentang adanya ide baru (*awareness*), menaruh perhatian terhadap ide (*interest*), memberikan penilaian (*evaluation*), mencoba memakainya (*trial*) dan kalau menyukainya maka setuju untuk menerima ide/ hal baru (*adaption*). Proses adopsi ini tidak berhenti segera setelah suatu inovasi diterima/ditolak. Situasi ini dapat berubah lagi sebagai akibat dari pengaruh lingkungannya.

Kemudian oleh Lewin (1997:64), perilaku tidaklah terjadi secara langsung melainkan melalui lima tahap, disebut juga sebagai tahap-tahap “mencair sampai membeku kembali” (*unfreezing to refreezing*). Suatu perilaku atau kebiasaan dapat diibaratkan sebagai air yang membeku. Maka jika kebiasaan/prilaku akan diubah, haruslah dicairkan dulu, diberi bentuk baru, untuk kemudian dibekukan kembali dalam bentuknya yang baru. Proses ini dimulai dengan :

1. Tahap pencairan (*unfreezing*)

Dimana individu mencari berbagai informasi sehubungan dengan hal/ perilaku baru, serta menyiapkan diri untuk berubah meninggalkan kebiasaan lamanya.

2. Tahap diagnosa masalah (*problem diagnosis*)

Individu mulai mengidentifikasi semua kemungkinan yang berkaitan dengan perilaku yang baru, keuntungannya, hambatannya, dan resikonya jika perilaku diterima atau ditolak.

3. Tahap penentuan tujuan (*goal setting*)

Berdasarkan pertimbangan tadi maka individu menentukan tujuan dari perubahan perilaku, artinya untuk apa dia berubah dan sampai sejauh mana dia berubah.

4. Tahap penerimaan perilaku baru (*new behaviour*)

Merupakan fase dimana individu mulai mencoba mempraktekan perilaku yang baru dan mengevaluasi dampak dari perubahan perilaku.

5. Tahap pembekuan kembali (*refreezing*)

Jika ternyata perilaku berdampak positif dan nyata manfaatnya maka perilaku akan diterima/diinternalisasikan sebagai pola perilaku yang permanen, menggantikan perilaku yang lama.

Sementara itu, Kelman berpendapat bahwa perubahan sikap dan perilaku individu dimulai dengan tahap kepatuhan, identifikasi, kemudian baru menjadi internalisasi (Kelman, 1958). Mula-mula individu mematuhi anjuran/instruksi petugas tanpa kerelaan untuk melakukan tindakan dan seringkali karena ingin menghindari hukuman/sangsi jika dia tidak patuh, atau untuk memperoleh imbalan yang dijanjikan jika dia mematuhi anjuran (tahap kepatuhan). Biasanya perubahan yang terjadi dalam tahap ini sifatnya sementara, artinya bahwa tindakan itu dilakukan selama masih pengawasan. Tetapi begitu tidak ada pengawasan (mengendur/hilang), perilaku itu pun ditinggalkan. Pengawasan disini maksudnya cukup rasa takut terhadap ancaman sangsi yang berlaku, jika individu tidak melakukan tindakan tersebut. Dalam tahap ini pengaruh tekanan kelompok sangatlah besar. Individu terpaksa mengalah dan mengikuti perilaku mayoritas kelompok meskipun sebenarnya dia tidak menyetujuinya. Namun segera setelah dia keluar dari kelompok itu, mungkin sekali perilakunya akan berubah, menjadi perilaku yang diinginkannya sendiri.

Kepatuhan individu yang berdasarkan rasa terpaksa atau ketidak pahaman tentang pentingnya perilaku yang baru, dapat disusul dengan kepatuhan yang berbeda jenisnya, yaitu kepatuhan demi menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja atau atasan. Biasanya kepatuhan ini timbul karena individu merasa menghormati atasan, sehingga ingin menirukan tindakannya tanpa memahami sepenuhnya arti dan manfaat tindakan (disebut Identifikasi). Meskipun motivasi untuk mengubah perilaku individu dalam tahap ini lebih baik dari pada dalam kepatuhan, namun motivasi ini belum dapat menjamin kelestarian perilaku karena individu belum dapat mengaitkan

prilaku dengan nilai-nilai lain dalam hidupnya, sehingga jika dia ditinggalkan oleh atasannya, maka dia merasa tidak perlu lagi melanjutkan prilaku .

Perubahan prilaku individu baru dapat menjadi optimal, jika perubahan tersebut terjadi melalui proses internalisasi dimana prilaku yang baru dianggap bernilai positif bagi diri individu itu sendiri dan integrasikan dengan nilai-nilai lain dari hidupnya. Internalisasi ini dapat dicapai jika rekan sekerja/ atasan merupakan orang yang dapat dipercaya (kredibilitasnya tinggi) yang dapat membuat individu sasaran memahami makna dan penggunaan prilaku baru serta membuat mereka mengerti akan pentingnya prilaku tersebut bagi kehidupan mereka sendiri. Memang internalisasi ini tidaklah mudah dicapai sebab diperlukan kesediaan individu sasaran untuk mengubah sistem nilai dan kepercayaan mereka agar menyesuaikan diri dengan nilai yang baru. Disamping itu perubahan norma dan kepercayaan, sukar dibuat tolak ukur untuk jangka waktu singkat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat dikatakan ada banyak faktor yang menyebabkan mengapa suatu stimulus (dalam penelitian ini Diklat Adum) belum dapat merubah suatu sikap pegawai. Selain dari kemampuan /kualifikasi pegawainya sendiri, juga tidak kalah pentingnya komunikator pemberi materi (pelatih). Seperti dikatakan ilustrasi Hovland diatas, maka untuk mencapai tujuan perubahan sikap, perhatian komunikator hendaklah dipusatkan pada cara bagaimana yang harus ditempuh agar tahapan-tahapan tersebut dapat merubah sikap pegawai pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan. Perhatian komunikator harus diarahkan pada faktor atau variabel yang mempengaruhi proses baik faktor sumber (pelatih), faktor materi dan faktor peserta.

6.3. Ketrampilan Pegawai

Hasil analisis pada ketrampilan menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) ($P = 0,312$). Hal ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang diselenggarakan masih belum dapat merubah ketrampilan pegawai. Hal ini sangat mungkin disebabkan karena tahap respon stimulus pada pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) masih berkisar pada tingkat pemahaman saja belum sampai dipraktekkan. Kendati demikian jika dilihat perbedaan rata-rata skor terlihat adanya peningkatan rata-rata skor. Pada kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai rata-rata skor $74,35 \pm 10,04$. Sedangkan pada kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) mempunyai rata-rata skor $77,122 \pm 12,94$. Hanya saja perbedaan rata-rata skor sekitar 2,87 tersebut secara statistik belum dapat dikatakan signifikan.

Kondisi diatas sesuai dengan konsep "*Theory of Reasoned Action*" yang digagas oleh Ajzen dan Feishbein (1988). Bahwa sikap mempengaruhi perilaku melalui proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan. Disamping itu perilaku juga dipengaruhi norma-norma subjektif yaitu keyakinan tentang apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Mengingat dalam penelitian ini pengaruh pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) di kabupaten Bengkulu

Selatan masih memberikan perubahan pada tingkat pemahaman pegawai saja belum merespon pada perubahan sikapnya, maka jelas bahwa ketrampilan yang merupakan manifestasi dari perilaku belum terlihat berubah.

6.4. Kinerja Pegawai

Hasil analisis tentang kinerja pada kelompok pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan kelompok pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum), secara statistik belum menunjukkan perubahan yang berarti/signifikan ($P = 0,353$). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) di kabupaten Bengkulu Selatan masih belum menyentuh perubahan kinerja pegawai seperti yang diharapkan setelah pegawai kembali bekerja dibidangnya masing-masing. Namun demikian jika dilihat perbedaan rata-rata skor kinerja terlihat adanya perbedaan rata-rata skor sekitar 4,56 (kelompok pegawai yang belum mendapatkan Diklat Adum mempunyai skor rata-rata 150,0 sedangkan kelompok pegawai yang sudah mengikuti Diklat Adum mempunyai rata-rata skor 154,56). Sehingga apabila kita kaitkan dengan "*Theory of Reasoned Action*" dari Ajzen dan Fishbein (1988) maka jelas bahwa kinerja pegawai pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan yang merupakan out put dari perilaku belum dapat terlihat nyata perubahannya, karena pengaruh pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) di kabupaten Bengkulu Selatan tersebut masih memberi perubahan pada tingkat pemahaman saja. Keadaan yang demikian sejalan dengan apa yang dikatakan

oleh Kopelman (1986) bahwa kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan individu.

Dengan demikian sikap seperti dikatakan para ahli, sikap untuk menuju kesuatu perubahan, terlebih dahulu melalui tahapan-tahapan, dimana tahapan-tahapan itu memerlukan waktu yang tidak sedikit, seperti diketahui dan telah menjadi rahasia umum bahwa waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) sangatlah singkat. Dan hal ini jelas tidak mendukung untuk menuju pada perubahan sikap. Sedangkan untuk ketrampilan, seperti kita sadari bahwasannya kondisi pada saat pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) berbeda dengan kondisi yang sesungguhnya yang dihadapi di tempat melaksanakan pekerjaannya. Jadi hasil dari pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang baik belum bisa menjamin seseorang untuk berhasil dalam pelaksanaan tugas/pekerjaannya. Jadi disini dapat dikatakan bahwa untuk menuju pada perubahan sikap adalah melalui pembinaan bukan melalui pendidikan dan pelatihan sedangkan untuk menuju perubahan pada pengetahuan dan ketrampilan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dan ini akan tercapai jika pendidikan dan pelatihan tersebut sebelumnya dilakukan Training Need Assessment (TNA) kemudian terdapat korelasi yang relevan antara program, peserta, pelatih, dan tujuan pendidikan dan pelatihan tersebut. Jadi pelaksanaan diklat adum di Kabupaten Bengkulu Selatan hanya sekedar memenuhi formalitas saja, dengan memberikan sertifikat kepada pesertanya. Hal ini bagi peserta supaya tidak dibayangi oleh rasa takut untuk terlepas dari jabatan yang diduduki. Sertifikat pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) di kabupaten Bengkulu Selatan dapat diibaratkan

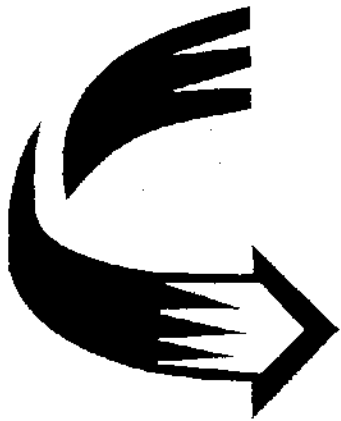
dengan selembar surat izin mengemudi (SIM). Artinya kapan dan dimanapun kita bisa mengendarai sebuah kendaraan tanpa adanya keraguan dan hambatan. Seperti itu juga halnya dengan sertifikat diklat adum, jika kita mempunyai sertifikat, kita bisa menduduki jabatan yang suatu ketika seseorang diturunkan atau pensiun dari pekerjaannya. Atau bahkan kita bisa menerima titipan jabatan untuk sementara pemegang jabatan ditugaskan di luar/di lapangan dalam jangka waktu yang lama.

Secara umum pelatihan (training) sumber daya manusia dimaksudkan menanggalkan segala persoalan kinerja yang mengalami defisiensi (performance deficiencies). Penyakit ini menyebabkan pegawai tidak menunjukkan performa kerja pada tingkatan yang telah distandarisasikan organisasi/lembaga. Oleh karena itu pegawai menjadi tidak produktif sehingga mengakibatkan organisasi/lembaga mengalami stagnasi dan bahkan penurunan kinerja.

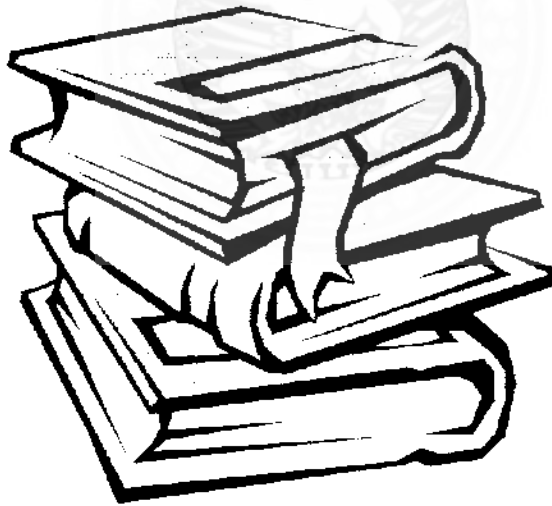
Dalam konteks yang demikian, pelatihan memiliki posisi yang sangat strategis guna meningkatkan kinerja dan kapabilitas pegawai. Namun demikian ada sejumlah studi yang mengatakan bahwa fungsi penting pelatihan menjadi tidak efektif karena berbagai sebab. Salah satu sebab yang menonjol mengarah pada pimpinan yang tidak mengikuti proses pentahapan program pelatihan secara disiplin. Indikasi ini diantaranya terlihat dengan diabaikannya salah satu tahap pelatihan yaitu *assessment phase* yang substansinya dihasilkan melalui *training need assessment* atau *training need analysis* (TNA). *Training need assessment* (TNA) berfungsi sebagai fundamen informasi bagi pimpinan dalam menetapkan program pelatihan dalam segala formatnya.

Jadi jelas bahwa, diklat adum yang dilaksanakan di kabupaten Bengkulu Selatan diantaranya mengabaikan salah satu tahap pelatihan yaitu *training need assessment* (TNA). Pengabaian terhadap tahap *assessment* ini boleh jadi disebabkan oleh faktor yang sangat mendasar dimana pimpinan tidak memahami betul tentang makna *training need assessment* (TNA).

Pemahaman terhadap makna *training need assessment* (TNA) sangatlah penting mengingat dengan *training need assessment* (TNA) pimpinan dapat memperoleh gambaran yang sangat jelas tentang persoalan yang muncul dan dikaitkan dengan kebutuhan pelatihan untuk mengatasinya. Selain itu kemungkinan diperolehnya informasi isu diluar masalah pelatihan dapat diperoleh melalui serangkaian proses *training need assessment* (TNA). Dengan *training need assessment* (TNA) pula akan didapat gambaran standar kinerja yang diperlukan serta apa saja yang perlu dipertimbangkan sehubungan dengan *learning outcomes* dan *learning objectives*.



ADLN
Perpustakaan
Universitas
Airlangga



BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan administrasi umum dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan ketrampilan pegawai, sehingga mampu mengatasi permasalahan - permasalahan yang timbul dalam organisasi/lembaga. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan administrasi umum yang dilaksanakan haruslah benar-benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga apa yang diharapkan dari pendidikan dan pelatihan administrasi umum tersebut bisa tercapai. Suatu pendidikan dan pelatihan yang baik haruslah diawali dengan penyusunan Training Need Assessment (TNA) yang didasarkan pada kebutuhan organisasi, kebutuhan pekerjaan, dan kebutuhan individu. Training Need Assessment (TNA) berfungsi sebagai proses penentuan jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Artinya bahwa perumusan kebutuhan pendidikan dan pelatihan merupakan tahapan yang sangat vital dalam suatu proses pendidikan dan pelatihan yang tidak bisa diabaikan.
2. Secara umum, dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang dilaksanakan pemerintahan

kabupaten Bengkulu Selatan selama ini, sifatnya sekedar memenuhi formalitas saja dengan memberikan sertifikat kepada pegawai, juga menghabiskan anggaran dan semu. Disamping itu pendidikan dan pelatihan administrasi umum tersebut tidak didasarkan pada Training Need Assessment (TNA) yang dilakukan oleh pengelola pengembangan sumber daya manusia, akan tetapi dilakukan atas dasar peraturan-peraturan kepegawaian yang telah tersedia.

3. Berdasarkan atas hasil pengujian, terdapat perbedaan tingkat pengetahuan antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang dilaksanakan pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai.
4. Berdasarkan atas hasil pengujian, tidak terdapat perbedaan sikap antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang dilaksanakan pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan belum dapat merubah sikap pegawai.
5. Berdasarkan atas hasil pengujian, tidak terdapat perbedaan ketrampilan antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum

- (Diklat Adum) dan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang dilaksanakan pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan belum dapat meningkatkan ketrampilan pegawai.
6. Berdasarkan atas hasil pengujian, tidak ada perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang dilaksanakan pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan belum mampu merubah kinerja pegawai.
 7. Berdasarkan atas hasil pengujian, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dengan kinerja pegawai pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan. Sehingga dapat dikatakan pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) yang dilaksanakan pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

7.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang mungkin dapat bermanfaat dan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan serta masukan bagi Kantor Pemerintahan Kabupaten Bengkulu Selatan adalah sebagai berikut :

1. Apapun alasannya, penyusunan program pelatihan hendaknya dilakukan untuk mengatasi masalah tertentu yang akan memberikan kontribusi pada organisasi/lembaga dalam mencapai tujuannya. Pelatihan bukanlah merupakan sebuah program untuk menghabiskan dana yang telah dianggarkan atau bahkan untuk sekedar menghibur pegawai sekalipun dalam pelatihan ada unsure hiburan. Program pelatihan hendaknya merupakan suatu kegiatan yang terstruktur yang harus dapat memberi nilai tambah (*adding value*) bagi organisasi/ lembaga.
2. Pendidikan dan pelatihan administrasi umum diharapkan dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi di lapangan. Untuk itu sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan sebaiknya dilakukan pengamatan guna mencari informasi tentang permasalahan apa saja yang dihadapi dan bisa diatasi dengan pendidikan dan pelatihan administrasi umum. Hasil temuan tersebut kemudian disusun dalam bentuk perumusan kebutuhan pendidikan dan pelatihan administrasi umum yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan bentuk pendidikan dan pelatihan yang sesuai serta tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan administrasi umum tersebut.

3. Untuk meningkatkan efektivitas pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, perlu dilakukan kajian (peninjauan) kembali tentang kemampuan pelatih, kemampuan peserta sebelumnya. Sehingga heterogenitas kemampuan pelatih, kemampuan peserta dapat dieliminasi.
4. Perlu dilakukan terobosan baru dalam hal metode penyampaian materi pelatihan administrasi umum (Adum) agar secara langsung dapat dirasakan perubahan outputnya.
5. Mengingat pembenahan kualitas kerja pegawai dalam mengelola proses pembangunan merupakan sebuah persoalan yang serius dan harus dilakukan dengan benar. Maka sebaiknya konsep pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bentuknya harus mengarah pada peningkatan *skill*, *knowledge*, dan *ability* serta mental sebagai refleksi atas penguasaan kompetensi tertentu melalui program pelatihan. Dalam hal ini program yang dimaksud adalah yang dikenal dengan *competency base training* (CBT).
6. Sebaiknya pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dikontrol secara ketat melalui mekanisme evaluasi dengan melibatkan sejumlah indikator untuk memastikan bahwa program, peserta, pelatih dan tujuannya memiliki korelasi yang relevan.
7. Pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) sebaiknya dilakukan tidak sekedar memenuhi formalitas dengan memberikan sertifikat kepada peserta. Secara substansial dilakukan melalui langkah-langkah rinci dan cermat dengan kegiatan pendahulu berupa Training Need Assessment

(TNA) atau penilaian atas kebutuhan utama apa yang diinginkan dari suatu program pelatihan. Sehingga berdasarkan temuan dari analisis, lembaga/ organisasi menetapkan segala sesuatu yang diperlukan agar program pelatihan dapat dilakukan sesuai tujuan semula.

8. Penelitian ini hanya khusus meneliti kinerja pegawai pemerintahan kabupaten Bengkulu Selatan dengan membandingkan pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum) dengan pegawai yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan administrasi umum (Diklat Adum). Maka bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan judul yang sama, sebaiknya sebelum dibandingkan dengan sampel yang berbeda (seperti pada penelitian ini) terlebih dahulu bandingkanlah dengan sampel yang sama yaitu pre dan post test.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad M, 1987. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3, Yogyakarta: Liberty, hlm 47, 63.
- Azwar S, 2000. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Cet.4, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hlm 5.
- Bedjo S, 1993. Management Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru, hlm 185.
- Chalmers A.F., 1983. Apa itu yang dinamakan Ilmu?. Edisi Baru, Jakarta: Terjemahan Hasta Mitra, hlm 1
- Dixon WJ. & Massey Jr, Frank J, 1997. Pengantar Analisis Statistik. Yogyakarta: Terjemahan, Gadjah Mada University Press.
- Fransesco S, 1999. *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choices, Warriewood Australia, Business and Profesional Publishing.*
- Fuady A, 1998. Mendongkrak Kinerja, Majalah Manajemen No. 124, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Gibson JL, Jhon MI, James D, 1993. *Organizations, Behavior, Structure, Process. Texas: 5 th ed, Business Publications, inc, pp 55,63.*
- Hadji S, 1990. Analisis Butir untuk Instrument Angket, Tes dan Skala Nilai dengan Basica. Yogyakarta: Andi Offset, hlm 21-27, 47-49, 35-59.
- Handoko TH, 1999. Management Personalia dan SDM. Edisi ke 2, Yogyakarta : BPFE, hlm 135 – 137.
- Hasibuan SP, 2000. Management Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara, hlm 68.
- Hamalik O, 2000. Pengembangan Sumber Daya Manusia Management Pelatihan Ketenagakerjaan: Pendekatan Terpadu. Edisi 1, Jakarta : PT Bumi Aksara, hlm 35 – 36, 63 – 66.
- Irianto J, 2001. Isu-isu strategis ; Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Surabaya: Insan Cendekia: 8-9.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara. Nomor 357/IX/6/4/2000, Jakarta, hlm 3.
- Mangkunegara AAAP, 2000. Management Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 1, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hlm 44.

- Megginson D; Joy-M, Jennifer, & Banfield P, 1999. *The Fast-Track MBA Series : Human resource Development : Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; PT Elex Media Komputindo.
- Melsen A.G.M., 1985. *Ilmu Pengetahuan dan Tanggungjawab Kita*. Jakarta: Terjemahan Bertens, PT. Gramedia, hlm 53.
- Moekijat, 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju, hlm 38, 52 – 53.
- Moenir H.A.S., 1995. *Management Pelayanan Umum di Indonesia*. Edisi Pertama, cetakan kedua, Jakarta: Bumi Aksara, hlm 142.
- Musanef, 1996. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jilid II, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, hlm 93.
- Nasir M, 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo S, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Prawirosentono S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Ed.1, Yogyakarta : BPFE, hlm 1-2, 194, 217-230.
- Peraturan Pemerintah RI No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Ps 1, 2.
- Rais S, 1998. *Masalah Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Nasional : Dari Orde Baru ke masa Reformasi*, Surabaya : Airlangga University Press.
- Sarwono S, 1997. *Sosiologi Kesehatan: Beberapa Konsep Beserta Aplikasinya*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, hlm 62-64, 69-70.
- Singarimbun M, & Effendi S, 1985. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES, hlm 111, 137.
- Sugiyono DR, 1998. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Siagian SP., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, hlm 184.
- Soeprihanto J., 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, hlm 7, 8, 114-149.

- Stewart J, 1997. *Mengelola Perubahan Melalui Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Terjemahan, Kanisius, hlm 11, 211.
- Tilaar H.A.R., 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*, Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Tim Politik Dalam Negeri, 1998, *Birokrasi dan Perubahan Sosial Politik*, Jakarta : Pusat Pengkajian dan Pelayanan Informasi Sekretariat Jenderal DPR RI.
- Thomas A.M., 1997. *Pelatihan untuk Pengembangan Karyawan*. Jakarta: Terjemahan, Kanisius, hlm 23.
- Tovey MD., 1997. *Training In Australia, Design, Delivery, Evaluation, Management, Sidney, Pretince Hall Australia*.





DAFTAR LAMPIRAN

BLUE PRINT TENTANG PENGETAHUAN

NO	INDIKATOR	ITEM +	ITEM -	JUMLAH
1	Umum	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19,20, 21,22,23	-	23
2	Administrasi dan Manajemen	24,25,26,27, 28,29,30,31,32, 33,34,35,36,37, 38,39,40,41,42, 43,44,45,46,47 48,49,50,51,52, 53,54,55,56,57,	-	24
3	Pemerintahan	57,58,60,61,62, 63,64,65,66,67, 68,69,70,71	-	24
	JUMLAH	71	-	71

BLUE PRINT SIKAP TENTANG PEKERJAAN

NO	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	JUMLAH
1	Penghargaan yang didapat dalam pekerjaan	8,13,14,19	38, 40, 39	7
2	Kepuasan pribadi dalam pekerjaan	1,3,17, 20,24	34, 37, 35,36	9
3	Orang-orang dalam lingkungan kerja	5,6,12,18	21, 32, 33	7
4	Pola Kerja	4,9,10, 23	31,30, 29	7
5	Kesempatan mengaktualisasikan diri	2,7,11,15,16	22,28,25, 26, 27	10
	JUMLAH	22	18	40

BLUE PRINT TENTANG KETRAMPILAN

NO	INDIKATOR	ITEM +	ITEM -	JUMLAH
1	Kerjasama	1,2,3,4,5,6	-	6
2	Prakarsa	7,8,9	-	3
3	Kepemimpinan	10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19	-	10
	JUMLAH	19	-	19



BLUE PRINT TENTANG KINERJA

NO	INDIKATOR	ITEM +	ITEM -	JUMLAH
1	Umum	1,2,3,4,38,39, 40,41	-	8
2	Tata Pemerintahan	5,6,7,8	-	4
3	Pemerintahan Desa	9,10,11,12	-	4
4	Hukum	13,14,15	-	3
5	Ekonomi	16,17,18	-	3
6	Penyusunan Program	19,20,21	-	3
7	Sosial	22,23,24	-	3
8	Kepegawatan	25,26,27,28	-	4
9	Keuangan	29,30,31	-	3
10	Organisasi	32,33,34,35	-	4
11	Humas	36,37	-	2
12	Sekretariat DPR	42,43,44	-	3
	JUMLAH	44	-	44

KUESIONER
PENGARUH DIKLAT ADUM TERHADAP KINERJA APARAT
PEMERINTAHAN KABUPATEN BENGKULU SELATAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. NIP :
3. Tempat / Tgl Lahir :
4. Pangkat / Gol TMT :
5. Jabatan / TMT Eselon :
6. Pendidikan Umum :
7. Dinas / Instansi :

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah soal dengan seksama, kemudian pilih jawaban yang paling benar dengan cara melingkari pada lembar soal yang tersedia.

I. PENGETAHUAN

PERTANYAAN

1. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah :
 - a. PP No. 104 Tahun 2000
 - b. PP No. 105 Tahun 2000
 - c. PP No. 101 Tahun 2000
 - d. PP No. 100 Tahun 2000
2. Etos kerja yang dikaitkan dengan suatu profesi khusus dikenal sebagai :
 - a. Disiplin kerja nasional
 - b. Kode etik profesi

- c. Wawasan kerja aparatur
 - d. Wawasan kerja pembangunan
3. Pengawasan adalah segala usaha kegiatan untuk :
- a. Mencari kesalahan pelaksanaan
 - b. Memperbaiki kesalahan
 - c. Mengetahui dan menilai pelaksanaan apakah telah sesuai dengan yang ditetapkan
 - d. Bukan salah satu diatas
4. Dalam rangka meningkatkan tingkat kehidupan masyarakat Pra Sejahtera dan Sejahtera I, dilaksanakan program yakni :
- a. Jaringan Pengentasan Sosial
 - b. Jaringan Pemeliharaan Sosial
 - c. Jaringan pengawasan Sosial
 - d. Jaringan Pengamanan Sosial
5. Pembangunan ekonomi pada saat ini diarahkan kepada :
- a. Ekonomi kerakyatan
 - b. Pertumbuhan
 - c. Pinjaman luar negeri
 - d. Ketahanan ekonomi
6. Peserta pemilu pada tahun 1999 lalu diikuti sejumlah :
- a. 43 Parpol
 - b. 45 Parpol
 - c. 46 Parpol
 - d. 48 Parpol
7. Suatu keadaan dimana masyarakat sedikitpun tidak mematuhi hukum disebut :
- a. Arogansi
 - b. Apriori
 - c. Kekacauan
 - d. Anarkhi
8. Kekacauan yang sering terjadi pada saat ini lebih disebabkan karena adanya orang yang menghasut dan mengadu domba masyarakat. Orang tersebut dinamakan :
- a. Provokator
 - b. Provokasi
 - c. Agitator
 - d. Agitasi

9. Peraturan yang mengatur kedudukan PNS harus netral dalam berpolitik adalah :
- a. PP No. 11 Tahun 1999
 - b. PP No. 12 Tahun 1999
 - c. PP No. 13 Tahun 1999
 - d. PP No. 14 Tahun 1999
10. Proses perjalanan APBN sejak dipersiapkan sampai selesai dipertanggungjawabkan disebut :
- a. Siklus anggaran
 - b. Budget cycle
 - c. Lingkaran anggaran
 - d. Jawaban semuanya salah
11. Inpres Dati I, II dan Desa merupakan subsidi bantuan Pusat dalam bentuk :
- a. Block grant
 - b. Specific grant
 - c. Loan
 - d. Jawaban semuanya salah
12. Yang dimaksud dengan proyek adalah :
- a. Pembangunan yang dibiayai oleh negara
 - b. Pembangunan yang dilaksanakan oleh Pemerintah
 - c. Suatu kegiatan atau kelompok kegiatan
 - d. Jawaban a, b, dan c benar
13. Wewenang adalah kekuasaan atau hak memerintah atau untuk meminta orang lain berbuat sesuatu dalam kegiatan organisasi.
- a. Pernyataan diatas benar, karena wewenang bukan kekuasaan dan bukan juga hak untuk memerintah.
 - b. Pernyataan diatas tidak seluruhnya benar tetapi seharusnya wewenang adalah hak dan bukan kekuasaan untuk meminta orang lain berbuat sesuatu dalam kegiatan organisasi
 - c. Pernyataan diatas tidak seluruhnya benar tetapi seharusnya wewenang adalah kekuasaan untuk meminta orang lain berbuat sesuatu dalam kegiatan organisasi
 - d. Pernyataan a, b, c, benar
14. Pengawasan dilihat dari subyek pelakunya adalah :
- a. Pengawasan melekat
 - b. Pengawasan fungsional
 - c. Jawaban a dan b benar
 - d. Jawaban a dan b salah

15. Yang dimaksud dengan sistem adalah :
- Seperangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan
 - Bagian-bagian yang saling bergantung
 - Seperangkat unsur-unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk totalitas
 - Bagian-bagian yang saling bergantung dan secara teratur saling berkaitan
16. Salah satu tujuan timbulnya gerakan reformasi adalah terciptanya civil society, maksudnya adalah :
- Suatu masyarakat yang bebas KKN
 - Suatu masyarakat yang demokratis
 - Masyarakat madani
 - Suatu masyarakat yang patuh dan menjunjung tinggi hukum
17. Tujuan dari Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) adalah :
- Untuk bahan pertimbangan objektif dalam pembinaan PNS
 - Sebagai sarana mendisiplinkan pegawai
 - Untuk daya guna dan hasil guna pelaksanaan tugas PNS
 - Untuk bahan pengambilan keputusan bagi pimpinan
18. Yang dimaksud dengan jabatan adalah :
- Sekumpulan kewenangan
 - Sekumpulan tugas
 - Sekumpulan tanggung jawab
 - Sekumpulan kekuasaan
19. Dalam rangka memulihkan perekonomian Indonesia salah satu kebijaksanaan yang diambil adalah melikuidasi sejumlah bank, melalui sidang DP-KEKU yang dipimpin oleh Presiden. DP-KEKU adalah :
- Dewan Pertimbangan Kegiatan Ekonomi dan Keuangan
 - Dewan Pemantapan Ketahanan Ekonomi dan Keuangan
 - Dewan Pertimbangan Ketahanan Ekonomi dan Keuangan
 - Dewan Pemantapan Kegiatan Ekonomi dan Keuangan
20. Dilihat dari tingkat pemahaman terhadap komputer dapat dibedakan :
- Operator, Programuner, Analis
 - Operator, Analis system, User
 - Operator, Programmer, User
 - Operator, Programmer, Analis system
21. Salah satu bentuk bahasa tingkat tinggi yang dipergunakan dalam pemrograman adalah :
- Bahasa C
 - Word Star

- c. Lotus
 - d. Dbase
22. Operation System (OS) merupakan software yang sangat vital dalam komputer. OS yang berada di dalam disk disebut DOS, sedangkan yang permanen di memori disebut :
- a. ROM BIOS
 - b. ROM BASIC
 - c. RAM
 - d. RAM BIOS
23. Untuk mempermudah pengolahan data bagi Unit kerja/Instansi tertentu, mekanisme kerja dapat disederhanakan dengan jaringan kerja yang disebut :
- a. LAN
 - b. Internet
 - c. Cyberspace
 - d. LINK
24. Administrasi dalam arti tradisional sering disebut :
- a. Surat menyurat
 - b. Kegiatan perkantoran
 - c. Tata usaha
 - d. Pencatatan surat masuk dan keluar
25. Management merupakan inti administrasi, karena :
- a. Manajemen merupakan seni dan ilmu
 - b. Manajemen merupakan langkah dalam mewujudkan tujuan
 - c. Manajemen merupakan sesuatu yang sangat penting
 - d. Manajemen merupakan bagian dari administrasi
26. Dalam bagan struktur organisasi, garis yang menghubungkan antara staf dengan pimpinan disebut jalur atau komunikasi pertanggungjawaban, yaitu :
- a. Laporan, konsultasi, Sub-ordinasi
 - b. Koordinasi, laporan, instruksi
 - c. Laporan, konsultasi, advis, rekomendasi
 - d. Delegasi wewenang, instruksi, Sub-ordinasi
27. Pengorganisasian pada intinya adalah pembagian kerja, satu diantaranya pembagian kerja yang didasarkan pada teritorial yang melahirkan :
- a. Daerah Tingkat I, II dan Kecamatan
 - b. Propinsi, Kabupaten, Kecamatan, Departemen
 - c. Daerah Otonom dan Wilayah Administrasi
 - d. Semua jawaban salah

28. Management merupakan proses atau kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber dasar yang ada. Sumber-sumber dasar dimaksud sering disebut dengan The Six 'M' yaitu:
- a. Money, Materials, Mahcine, Manajement, Men, Market
 - b. Money, Materials, Machine, Methode, Man, Market
 - c. Money, Materials, Machine, Management, Man, Market
 - d. Money, Materials, Machine, Methode, Men, Market
29. Dari beberapa definisi manajemen, adanya unsur aktivitas-aktivitas khusus yang dilakukan untuk mencapai sasaran merupakan mutlak. Unsur yang dimaksud adalah:
- a. Fungsi-fungsi manajemen
 - b. Peranan manajemen
 - c. Prinsip-prinsip manajemen
 - d. Proses manajemen
30. Setelah tujuan ditetapkan langkah selanjutnya adalah menyusun perencanaan, yang berfungsi antara lain:
- a. Mengintegrasikan seluruh aktivitas kearah tujuan
 - b. Menghindari kesulitan dilapangan
 - c. Merupakan dasar atau tolak ukur untuk kegiatan selanjutnya
 - d. Bahan pemantauan
31. Bentuk pemerintahan yang lazim dipergunakan dalam sistem Pemerintahan Negara RI adalah:
- a. Lini
 - b. Staf
 - c. Lini Dan Staf
 - d. Fungsional
32. Dibawah ini yang tidak termasuk kedalam prinsip-prinsip organisasi adalah:
- a. Wewenang
 - b. Kesatuan komando
 - c. Tujuan
 - d. Pembagian kerja
33. Mekanisme pengawasan (controlling) terdiri dari , kecuali:
- a. Mengukur hasil pekerjaan
 - b. Membandingkan hasil pekerjaan dengan standart
 - c. Mengoreksi penyimpangan yang melalui tindakan perbaikan
 - d. Menetapkan hasil evaluasi
34. Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya organisasi antara lain:
- a. Adanya kegiatan yang akan dilaksanakan
 - b. Adanya anggota

- c. Adanya tujuan yang dicapai
 - d. Jawaban a dan c benar
35. Dilihat dari bentuknya, organisasi dapat dibedakan ke dalam organisasi formal dan organisasi informal. Di bawah ini yang tidak termasuk ciri organisasi formal adalah:
- a. Adanya hirarki kedudukan
 - b. Adanya wewenang yang melekat pada setiap kedudukan
 - c. Adanya ikatan formal diantara sub sistem
 - d. Adanya hubungan yang tidak seimbang
36. Agar pimpinan mau mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya, faktor yang perlu dipertimbangkan adalah, kecuali:
- a. Meyakinkan pemberi delegasi
 - b. Menciptakan suana kerja yang bebas dari perasaan takut dan frustrasi
 - c. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis
 - d. Merumuskan secara rinci tugas yang akan didelegasikan
37. Kerjasama dalam kelompok banyak manfaatnya bagi kegiatan manajemen, diantaranya adalah, kecuali:
- a. Melatih berfikir bersama
 - b. Meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja
 - c. Mempengaruhi tingkah laku anggota kelompok
 - d. Memudahkan pelaksanaan pekerjaan
38. Dibawah ini yang termasuk fungsi-fungsi manajemen menurut George R. Terry adalah:
- a. Planning, organizing, Actuating Controlling
 - b. Planning, Organizing, Actuating, Controlling, Leathership
 - c. Planning, Organizing, Actuating, Controlling, Communications
 - d. Planning, Organizing, Actuating, Controlling, Leathership, Communications
39. Faktor yang terpenting dalam proses pengorganisasian adalah:
- a. Mengharmoniskan kelompok orang-orang yang berada ke arah tujuan
 - b. Mempertemukan kepentingan-kepentingan yang berbeda
 - c. Memanfaatkan kemampuan-kemampuan sub system
 - d. Memudahkan pelaksanaan pekerjaan
40. Salah satu keuntungan dari bentuk struktur organisasi yang didesentralisir adalah:
- a. Mengurangi beban kerja top manager
 - b. Menciptakan birokrasi yang panjang
 - c. Menciptakan mekanisme kerja yang efisien dan efektif
 - d. Memudahkan pekerjaan

41. Suatu proses kegiatan/usaha pencapaian tujuan tertentu melalui kerjasama orang lain disebut:
- Proses dan fungsi
 - Managemen
 - Organisasi
 - Manajemen modern
42. Dalam pengertian luas administrasi dapat ditinjau dari sudut:
- Proses dan fungsi
 - Proses, fungsi dan organisasi
 - Fungsi dan organisasi
 - Proses fungsi dan tujuan
43. Untuk menjadi pemimpin yang baik memerlukan kemampuan berfikir secara manajemen yaitu:
- Berfikir dengan mengolah data dan memanfaatkan sumber-sumber yang ada
 - Berfikir secara mengatur dan mengolah data
 - Berfikir secara mengendalikan, mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya
 - Semua jawaban benar
44. Untuk dapat menyusun rencana yang baik perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:
- Pendekatan terhadap fungsi perencanaan
 - Kriteria perencanaan
 - Lima langkah pokok dalam perencanaan
 - Enam langkah pokok dalam perencanaan
45. Tipe organisasi yang umum digunakan dalam organisasi besar, daerah kerjanya luas, mempunyai bidang-bidang tugas yang ragam dan rumit adalah:
- Organisasi garis
 - Organisasi Fungsional
 - Organisasi panitia
 - Organisasi lini dan staf
46. Yang dimaksud dengan tugas substantif organisasi adalah:
- Tugas pokok
 - Tugas penunjang
 - Tugas tambahan
 - Tugas pelayanan

47. Inti organisasi adalah pembagian kerja yang disertai pembagian hak dan wewenang. Untuk itu perlu koordinasi, yang dilakukan dengan, kecuali:
- Koordinasi melalui wewenang
 - Koordinasi melalui konsensus
 - Koordinasi melalui pedoman kerja
 - Koordinasi melalui jabatan
48. Inti koordinasi adalah:
- Kebebsan
 - Kepuasan
 - Keselarasan
 - Keseragaman
49. yang dimaksud dengan penyerahan urusan dalam rangka otonomi daerah:
- Urusan yang diberikan Presiden kepada Kepala Daerah
 - Urusan yang diserahkan Pemerintah kepada Daerah
 - Urusan yang diserahkan Menteri Dalam Negeri kepada Kepala Daerah
 - Penyerahan tugas Pusat kepada Daerah
50. Pembangunan daerah pembangunan sektoral dilaksanakan secara terpadu dan serasi diarahkan agar pembangunan yang berlangsung di setiap daerah benar-benar sesuai dengan:
- Kebijaksanaan pemerintah daerah
 - Prioritas dan potensi daerah
 - APBD
 - Tingkat kehidupan masyarakat di daerah
51. Dalam kaitannya dengan otonomi daerah, yang dimaksud dengan wewenang pangkal adalah:
- Wewenang otonomi daerah sejak daerah dibentuk
 - Hak otonomi yang pokok-pokok saja
 - Yang diserahkan kepada daerah sejak pembentukannya yang pertama sekali
 - Pangkal atau tidak dari semua otonomi maupun dekonsentrasi
52. Peraturan daerah yang menetapkan ketentuan-ketentuan mengikat rakyat, dapat diberlakukan setelah:
- Ditetapkan oleh Kepala Daerah
 - Diundangkan dalam lembaran daerah
 - Disahkan oleh pejabat yang berwenang
 - Disetujui oleh Ketua DPRD

53. Titik berat otonomi daerah diletakkan pada Dati II, hal ini didasarkan pada pertimbangan:
- Agar Dati II lebih giat menggali potensi daerah
 - Dati II dianggap sudah mandiri
 - Pemerintah pusat memberikan kesempatan kepada Dati II untuk bersaing
 - Dati II lebih mengetahui kebutuhan daerahnya sebab langsung berhubungan dengan masyarakat
54. Camat adalah penguasa tunggal di wilayahnya merupakan penerapan azas:
- Desentralisasi
 - Dekonsentrasi
 - Medebewind
 - Jawaban a, b, dan c benar
55. Perkembangan dan pengembangan otonomi suatu daerah didasarkan pada pertimbangan:
- PAD semakin meningkat
 - Jumlah penduduk dan luas daerah
 - Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pemerintahan
 - Kondisi politik, ekonomi, sosial budaya serta pertahanan dan keamanan nasional
56. Untuk memberikan pertimbangan dan saran kepada Presiden tentang hal-hal otonomi daerah, dibentuk Dewan Pertimbangan Otonomi Daerah yang terdiri dari beberapa Menteri yang diketuai oleh:
- Menteri Dalam Negeri
 - Menteri Sekretaris Negara
 - Menko Polkam
 - Menpan
57. Peraturan Daerah mempunyai kekuatan hukum dan mengikat setelah:
- Diundangkan dalam Lembaran Daerah
 - Ditetapkan Kepala Daerah Daerah dengan persetujuan DPRD
 - Disahkan oleh Menteri Dalam Negeri
 - Disahkan oleh Pejabat yang berwenang
58. Kepala Kelurahan dalam menjalankan tugas dan wewenang pimpinan pemerintahan kelurahan dibantu oleh unsure staf dan unsure pelaksana tugas. Yang termasuk unsure staf adalah:
- Sekretaris dan kepala Lingkungan
 - Kepala Lingkungan
 - Kepala Urusan
 - Sekretaris dan Kepala Urusan

59. Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Daerah menganut azas:
- Desentralisasi
 - Dekonsentrasi
 - Tugas Pembantuan
 - Jawaban semuanya benar
60. Pelimpahan wewenang dari pemerintah atau Kepala Wilayah atau Kepala Instansi Vertikal tingkat atasnya kepada pejabat-pejabatnya di Daerah disebut:
- Tugas pembantuan
 - Dekonsentrasi
 - Desentralisasi
 - Jawaban semuanya benar
61. Penyerahan urusan pemerintah dari Pemerintah atau Daerah Tingkat Atasnya kepada Daerah menjadi urusan rumah tangganya disebut:
- Tugas pembantuan
 - Dekonsentrasi
 - Desentralisasi
 - Vrijbestuur
62. Pengaturan Pemerintah Deesa sebelum Indonesia merdeka adalah:
- IGO yang berlaku di Jawa dan Madura
 - IGOB
 - Jawaban a dan b benar
 - Jawaban semuanya salah
63. Dalam sistem pemerintahan RI yang berdasarkan UUD 1945, fungsi-fungsi negara dilaksanakan oleh:
- Presiden dan Menteri
 - Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara
 - Presiden dan DPR
 - Presiden, DPR dan DPA
64. Kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas wilayah tertentu yang berhak dan berwenang mengatur rumah tangganya disebut:
- Wilayah administrative
 - Otonomi daerah
 - Daerah Otonom
 - Negara
65. Suatu wilayah yang ditempati sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi pemerintahan terendah langsung dibawah Camat dan tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri disebut:
- Desa
 - Dusun

- c. Kelurahan
 - d. Jawaban seluruhnya benar
66. Unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah dalam rangka pelaksanaan azas desentralisasi dan tugas pembantuan adalah:
- a. Kandep
 - b. Dinas Daerah
 - c. Kanwil
 - d. Kancam
67. Pemerintah dalam arti sempit adalah:
- a. Yudikatif
 - b. Legislatif
 - c. Eksekutif
 - d. Semua benar
68. Gubernur adalah sebagai Kepala Daerah Wilayah, sebagai kepala wilayah maka:
- a. Gubernur adalah sebagai perpanjangan tangan Pemerintah Pusat
 - b. Gubernur adalah pelaksana tugas menteri di daerah
 - c. Gubernur adalah utusan daerah di Pusat
 - d. Gubernur bertanggungjawab kepada:
69. Yang termasuk anggota MPR adalah:
- a. Seluruh anggota DPR
 - b. Utusan golongan dan utusan Daerah
 - c. ABRI
 - d. Semua jawaban benar
70. Kepala Daerah sebagai pimpinan Pemerintah di daerah tidak bertanggungjawab kepada DPRD, tetapi menurut hirarkhi bertanggungjawab kepada:
- a. Presiden
 - b. Menteri Dalam Negeri
 - c. Presiden melalui Mendagri
 - d. Jawaban semuanya benar
71. Dasar hukum penyelenggaraan pemerintahan di daerah adalah:
- a. Pasal 17 UUD 1945
 - b. Pasal 18 UUD 1945
 - c. Pasal 19 UUD 1945
 - d. Pasal 16 UUD 1945

II. SIKAP

Tanyakan pada diri anda : *Bagaimana kepuasan anda dengan aspek pekerjaan anda ?*

SS berarti anda sangat setuju dengan aspek pekerjaan anda

S berarti anda setuju dengan aspek pekerjaan anda

R berarti anda tidak dapat memutuskan apakah anda setuju atau tidak dengan aspek pekerjaan anda

TS berarti anda tidak setuju dengan aspek pekerjaan anda

STS berarti anda sangat tidak setuju dengan aspek pekerjaan anda

Terhadap pekerjaan anda sekarang, bagaimana perasaan anda tentang :

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	Dapat bekerja terus sepanjang waktu kerja	SS	S	R	TS	STS
2	Kesempatan mengerjakan pekerjaan sendirian	SS	S	R	TS	STS
3	Kesempatan mengerjakan pekerjaan yang berlainan dari waktu ke waktu	SS	S	R	TS	STS
4	Kesempatan bekerja kelompok	SS	S	R	TS	STS
5	Cara pemimpin menghadapi pekerjaannya	SS	S	R	TS	STS
6	Kecakapan pengawas saya membuat keputusan	SS	S	R	TS	STS
7	Dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan pendapat saya	SS	S	R	TS	STS
8	Cara pekerjaan saya memberikan kepastian kerja	SS	S	R	TS	STS
9	Kesempatan mengerjakan sesuatu bagi orang lain	SS	S	R	TS	STS
10	Kesempatan menceritakan pekerjaan saya kepada orang lain	SS	S	R	TS	STS
11	Kesempatan mengerjakan sesuatu yang menggunakan kemampuan saya	SS	S	R	TS	STS
12	Cara kebijaksanaan kantor diterapkan	SS	S	R	TS	STS
13	Gaji saya serta jumlah pekerjaan yang saya kerjakan	SS	S	R	TS	STS
14	Kesempatan promosi dalam pekerjaan saya	SS	S	R	TS	STS
15	Kebebasan menggunakan hasil keputusannya sendiri	SS	S	R	TS	STS

16	Kesempatan menggunakan metode saya sendiri dalam mengerjakan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
17	Kondisi-kondisi kerja	SS	S	R	TS	STS
18	Cara teman kerja saya bekerjasama	SS	S	R	TS	STS
19	Pujian yang saya terima bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik	SS	S	R	TS	STS
20	Perasaan berprestasi yang saya peroleh dari pekerjaan saya	SS	S	R	TS	STS
21	Cara teman saya bekerja sendirian	SS	S	R	TS	STS
22	Tidak ada waktu untuk mengerjakan pekerjaan sendirian	SS	S	R	TS	STS
23	Dapat memikirkan cara agar hasil kerja saya menjadi lebih baik	SS	S	R	TS	STS
24	Dapat menghilangkan kejengkelan dengan pekerjaan saya ini	SS	S	R	TS	STS
25	Tidak pernah menggunakan metode saya sendiri dalam mengerjakan pekerjaan saya	SS	S	R	TS	STS
26	Tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
27	Tidak ada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	SS	S	R	TS	STS
28	Selalu mengerjakan sesuatu sesuai dengan pendapat orang lain	SS	S	R	TS	STS
29	Tidak ada kesempatan menceritakan pekerjaan saya kepada orang lain	SS	S	R	TS	STS
30	Tidak ada kesempatan mengerjakan sesuatu bagi orang lain	SS	S	R	TS	STS
31	Bekerja dalam tim	SS	S	R	TS	STS
32	Lambatnya pengawas membuat keputusan	SS	S	R	TS	STS
33	Cara rekan satu ruangan bekerja	SS	S	R	TS	STS
34	Kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan saya	SS	S	R	TS	STS
35	Ruang kerja atau fasilitas penunjang pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
36	Jenis pekerjaan yang selalu sama	SS	S	R	TS	STS
37	Ada kesempatan beristirahat yang cukup disela-sela waktu pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
38	Tidak ada pujian bila pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik	SS	S	R	TS	STS

39	Hampir tidak ada kesempatan promosi dalam pekerjaan saya	SS	S	R	TS	STS
40	Pekerjaan saya belum memberikan kepastian kerja	SS	S	R	TS	STS

III. KETRAMPILAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
1	Saya mengetahui secara mendalam bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidang tugas saya	SS	S	R	TS	STS
2	Saya selalu menghargai pendapat orang lain	SS	S	R	TS	STS
3	Saya dapat menyesuaikan pendapat saya dengan pendapat orang lain apabila yakin bahwa pendapat orang lain itu benar.	SS	S	R	TS	STS
4	Saya selalu bersedia mempertimbangkan dan menerima usul yang baik dari orang lain.	SS	S	R	TS	STS
5	Saya selalu mampu bekerjasama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditentukan.	SS	S	R	TS	STS
6	Saya selalu bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun tidak sependapat.	SS	S	R	TS	STS
7	Tanpa menunggu petunjuk/perintah dari atasan, saya mengambil tindakan/keputusan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas saya tetapi tidak bertentangan dengan kebijaksanaan umum pimpinan	SS	S	R	TS	STS
8	Saya selalu mencari tata kerja baru dalam mencapai daya guna dan hasil guna yang sebenar-benarnya.	SS	S	R	TS	STS
9	Saya selalu memberikan saran yang saya pandang baik dan berguna kepada atasan baik diminta atau tidak mengenai/ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas.	SS	S	R	TS	STS
10	Saya menguasai dengan sepenuhnya bidang tugas saya.	SS	S	R	TS	STS
11	Saya selalu mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.	SS	S	R	TS	STS
12	Saya selalu mampu mengemukakan pendapat dengan jelas kepada orang lain.	SS	S	R	TS	STS

13	Saya selalu mampu menentukan prioritas tugas dengan tepat.	SS	S	R	TS	STS
14	Saya selalu bertindak tegas dan tidak memihak	SS	S	R	TS	STS
15	Saya selalu memberikan teladan yang baik	SS	S	R	TS	STS
16	Saya selalu berusaha memupuk dan mengembangkan kerjasama	SS	S	R	TS	STS
17	Saya mengetahui dengan baik kemampuan dan batas kemampuan bawahan.	SS	S	R	TS	STS
18	Saya selalu berusaha menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas.	SS	S	R	TS	STS
19	Saya selalu bersedia menghargai saran yang baik dari bawahannya.	SS	S	R	TS	STS



KUESIONER
KINERJA (PRESTASI KERJA)
(Diisi Oleh Atasan/peneliti)

Nama Penilai :
Jabatan :
Unit Kerja :

Nama Yang Dinilai :
Jabatan :
Unit Kerja :

Petunjuk Pengisian

Lingkarilah jawaban yang sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu secara obyektif terhadap keberadaan pegawai yang dinilai.

PERTANYAAN

1. Apakah pegawai tersebut mempunyai kecakapan dan menguasai segala seluk beluk pekerjaan dan bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya.
 - a. Mempunyai kecakapan dan menguasai dengan luas dibidang tugasnya.
 - b. Mempunyai kecakapan dan menguasai dibidang tugasnya.
 - c. Mempunyai kecakapan yang cukup dibidang tugasnya.
 - d. Mempunyai kecakapan yang sedang dibidang tugasnya.
 - e. Kurang mempunyai kecakapan dibidang tugasnya.
2. Apakah pegawai tersebut bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya.
 - a. Selalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu
 - b. Selalu bersungguh-sungguh
 - c. Bersungguh-sungguh bila ada dorongan
 - d. Adakalanya bidang-bidang tertentu bersungguh-sungguh
 - e. Kurang bersungguh-sungguh

3. Apakah pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
 - a. Selalu melaksanakan
 - b. Pada umumnya melaksanakan
 - c. Adakalanya tidak dapat melaksanakan
 - d. Berkali-kali tidak dapat melaksanakan
 - e. Sering tidak dapat melaksanakan
4. Apakah pegawai tersebut menghasilkan kerja jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan baik mutu, jumlah maupun waktu.
 - a. Jauh melebihi hasil kerja
 - b. Mencapai hasil kerja
 - c. Adakalanya tidak mencapai hasil kerja
 - d. Berkali-kali tidak mencapai hasil kerja
 - e. Hasil kerjanya selalu dibawah rata-rata
5. Apakah pegawai ini mampu dalam menyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan penyelenggaraan pemerintah kecamatan
 - a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
6. Apakah pegawai tersebut mampu mengumpulkan, mengolah dan mempersiapkan bahan dalam rangka penyusunan program rehabilitasi/peningkatan pembangunan Kantor Kecamatan
 - a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
7. Apakah pegawai tersebut mampu mengumpulkan dan memelihara Peraturan Perundangan dibidang Administrasi Kependudukan dan catatan Sipil.
 - a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali

8. Apakah pegawai tersebut mampu Mengumpulkan dan menganalisa Laporan dan Peristiwa yang menyangkut Ketentraman dan Ketertiban Umum.
 - a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
9. Apakah pegawai tersebut mampu memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Desa.
 - a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
10. Apakah pegawai tersebut mampu membuat laporan kegiatan sub bagian perangkat dan administrasi Desa, sebagai bahan informasi dan pertanggungjawaban kepada atasan.
 - a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
11. Apakah pegawai tersebut mampu menyiapkan bahan-bahan untuk menyusun program adat, LKMD dan lembaga kemasyarakatan Desa lainnya.
 - a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
12. Apakah pegawai tersebut mampu memantau pelaksanaan pengelolaan pendapatan dan kekayaan Desa.
 - a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali

13. Apakah pegawai tersebut mampu melakukan penelaahan dan penelitian terhadap perjanjian kerjasama antara pemerintahan Daerah dengan pihak lain dan produk-produk hukum Daerah yang telah dikeluarkan.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
14. Apakah pegawai tersebut mampu memberikan bantuan hukum kepada pegawai dilingkungan pemerintah daerah yang tersangkut perkara/sengketa baik di dalam maupun diluar sidang pengadilan.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
15. Apakah pegawai tersebut mampu mempersiapkan bahan-bahan dalam rangka pembinaan dan pengembangan sistem jaringan Dokumentasi dan Informasi hukum.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
16. Apakah pegawai tersebut mampu menghimpun dan menganalisa permasalahan pelaksanaan program pengembangan dibidang pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, industri dan transportasi.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali

17. Apakah pegawai tersebut mampu mengumpulkan, mengolah data dan bahan dalam rangka pengembangan dan penyusunan program pengembangan pariwisata.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
18. Apakah pegawai tersebut mampu mengkoordinasikan dengan dinas/instansi terkait dalam rangka menanggulangi pencemaran/kerusakan lingkungan.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
19. Apakah pegawai tersebut mampu menyiapkan bahan-bahan dalam rangka penyusunan program pembangunan daerahi serta mengolah konsep lembar kerja dan konsep DIPDA yang diajukan oleh satuan kerja dilingkungan Setwilda Tingkat II.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
20. Apakah pegawai tersebut mampu melakukan pemantauan terhadap perkembangan pelaksanaan pembangunan daerahi Tingkat II dan pembangunan lainnya serta pengendaliannya.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
21. Apakah pegawai tersebut mampu mengevaluasi semua masalah dan hambatan dalam pelaksanaan proyek pembangunan daerahi untuk bahan pembuatan laporan.
- Mampu secara mendalam

- b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
22. Apakah pegawai tersebut mampu menyusun rencana koordinasi pembangunan perumahan rakyat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sesuai dengan pedoman yang ada.
- a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
23. Apakah pegawai tersebut mampu melaksanakan pemantauan kegiatan pendidikan terhadap usaha masyarakat dibidang sarana pendidikan dan pengembangan sekolah dan luar sekolah.
- a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
24. Apakah pegawai tersebut mampu membuat laporan kegiatan pelaksanaan tugas sub bagian pemuda, olah raga dan peranan wanita kepada atasan.
- a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali
25. Apakah pegawai tersebut mampu melaksanakan ketata usahaan bagian kepegawaian antara lain mengagendakan surat dan mendistribusikan surat-surat ke sub bagian.
- a. Mampu secara mendalam
 - b. Pada umumnya mampu
 - c. Mampu secara garis besar
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu sama sekali

26. Apakah pegawai tersebut mampu menyiapkan administrasi usul kenaikan pangkat PNS Pusat dan Daerah.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
27. Apakah pegawai tersebut mampu menyelenggarakan usaha pemenuhan kebutuhan PNS Non material beserta keluarganya antara lain, kesenian, olah raga, Dharma Wanita dll.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
28. Apakah pegawai tersebut mampu menyusun kebutuhan pendidikan dan pelatihan berdasarkan pendidikan pangkat/jabatan PNS.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
29. Apakah pegawai tersebut mampu membuat laporan bulanan kegiatan anggaran dan perubahan APBD.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
30. Apakah pegawai tersebut mampu melakukan verifikasi terhadap pelaksanaan anggaran/SPJ dari Bendaharawan.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali

31. Apakah pegawai tersebut mampu menerbitkan SPMU untuk belanja rutin Non pegawai dan SPMU untuk beban anggaran pembangunan baik beban tetap atau beban sementara untuk keperluan Dinas/Instansi/Satuan kerja, di lingkungan pemerintah Bengkulu Selatan.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
32. Apakah pegawai tersebut mampu mengumpulkan, mensistematiskan atau mengolah data tentang peningkatan pengembangan kelembagaan pemerintah Bengkulu Selatan.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
33. Apakah pegawai tersebut mampu melakukan kerjasama dan koordinasi dengan unit organisasi lain di lingkungan pemerintah kabupaten Bengkulu Selatan, dalam rangka kegiatan PAN Daerah.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
34. Apakah pegawai tersebut mampu mengelola administrasi perpustakaan sesuai dengan aturan pelaksanaan tugas.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu
 - Mampu secara garis besar
 - Kurang mampu
 - Tidak mampu sama sekali
35. Apakah pegawai tersebut mampu memberikan pelayanan terhadap proses pengolahan data baik secara elektronik maupun manual.
- Mampu secara mendalam
 - Pada umumnya mampu

- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

36. Apakah pegawai tersebut mampu menerima naskah/surat-surat Dinas yang masuk dalam lembar disposisi dan mendistribusikan ke bagian-bagian di lingkungan Bagian Humas.

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

37. Apakah pegawai tersebut mampu memilih dan mengklasifikasikan serta menghimpun dan menyusun berita-berita.

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

38. Apakah pegawai tersebut mampu membuat perhitungan rekapitulasi berkala atas belanja pegawai serta membayar gaji/upah atau tunjangan lainnya dari pegawai di lingkungan Setwilda Bengkulu Selatan.

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

39. Apakah pegawai tersebut mampu menyiapkan ruangan, akomodasi dan peralatan rapat-rapat serta upacara

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

40. Apakah pegawai tersebut mampu mengurus dan meneliti penyelenggaraan penyampaian berita radiogram yang bersifat rahasia yang akan dikirimkan melalui lembaga.

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

41. Apakah pegawai tersebut mampu mengatur dan merencanakan perjalanan Dinas/Kunjungan Kerja Bupati dan Pejabat lain yang ditunjuk.

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

42. Apakah pegawai tersebut mampu melakukan pengetikan dan pengadaan dan kearsipan surat-surat sekretariat DPRD agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

43. Apakah pegawai tersebut mampu mempersiapkan bahan-bahan dan mengatur tata tempat untuk kegiatan sidang pleno, Komisi, Rapat panitia dan rapat-rapat lainnya.

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

44. Apakah pegawai tersebut mampu mempersiapkan bahan dalam rangka penyusunan rancangan perubahan anggaran DPRD dan sekretaris DPRD.

- a. Mampu secara mendalam
- b. Pada umumnya mampu
- c. Mampu secara garis besar
- d. Kurang mampu
- e. Tidak mampu sama sekali

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardianingsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/PC, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UNAIR
 Alamat : Jl. Penanggunan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : rellita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-10-2001
 Nama Berkas : itanerja

Nama Konstrak : kinerja

Jumlah Butir Semula : 44
 Jumlah Butir Gugur : 14
 Jumlah Butir Sahih : 30

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	-0.021	-0.084	0.332	gugur
2	0.501	0.458	0.005	sahih
3	0.429	0.387	0.016	sahih
4	0.720	0.690	0.000	sahih
5	0.905	0.894	0.000	sahih
6	0.632	0.598	0.000	sahih
7	0.755	0.732	0.000	sahih
8	0.174	0.120	0.268	gugur
9	0.642	0.613	0.000	sahih
10	0.824	0.807	0.000	sahih

=====

{bersambung}

** Halaman 2

{sambungan}

=====

Batir No.	r ay	r bt	p	Status

11	0.746	0.725	0.000	sahih
12	0.772	0.747	0.000	sahih
13	0.690	0.657	0.000	sahih
14	0.251	0.195	0.151	gugur
15	0.681	0.645	0.000	sahih
16	0.675	0.647	0.000	sahih
17	0.312	0.264	0.078	gugur
18	0.424	0.374	0.020	sahih
19	0.708	0.676	0.000	sahih
20	0.722	0.692	0.000	sahih
21	0.289	0.247	0.092	gugur
22	0.655	0.626	0.000	sahih
23	0.781	0.756	0.000	sahih
24	0.644	0.612	0.000	sahih
25	0.553	0.522	0.002	sahih
26	0.342	0.304	0.049	sahih
27	0.549	0.513	0.002	sahih
28	0.289	0.253	0.087	gugur
29	0.308	0.264	0.077	gugur
30	0.614	0.577	0.001	sahih
31	0.034	-0.015	0.468	gugur
32	0.590	0.554	0.001	sahih
33	0.621	0.591	0.000	sahih
34	0.308	0.283	0.063	gugur
35	0.247	0.213	0.129	gugur
36	0.103	0.066	0.365	gugur
37	0.067	0.029	0.436	gugur
38	0.672	0.633	0.000	sahih
39	0.671	0.640	0.000	sahih
40	0.348	0.304	0.050	sahih
41	0.311	0.268	0.074	gugur
42	0.459	0.419	0.010	sahih
43	0.318	0.277	0.068	gugur
44	0.377	0.333	0.035	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IX, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UHAR
 A l a m a t : Jl. Penanggungan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : rellita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-20
 Nama Berkas : itanerja

Nama Konstrak : kinerja

Jumlah Butir Semula : 44
 Jumlah Butir Gugur : 1
 Jumlah Butir Sahih : 43

Jumlah Kasus Semula : 39
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RINGKASAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.012	-0.021	0.453	gugur
2	0.486	0.456	0.005	sahih
3	0.400	0.371	0.021	sahih
4	0.712	0.691	0.000	sahih
5	0.882	0.872	0.000	sahih
6	0.601	0.576	0.001	sahih
7	0.735	0.719	0.000	sahih
8	0.737	0.715	0.000	sahih
9	0.611	0.590	0.000	sahih
10	0.815	0.803	0.000	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

=====

Butir No.	r xy	r ht	p	Status

11	0.759	0.746	0.000	sahih
12	0.749	0.730	0.000	sahih
13	0.694	0.672	0.000	sahih
14	0.759	0.746	0.000	sahih
15	0.699	0.676	0.000	sahih
16	0.678	0.659	0.000	sahih
17	0.694	0.672	0.000	sahih
18	0.463	0.430	0.008	sahih
19	0.720	0.699	0.000	sahih
20	0.728	0.708	0.000	sahih
21	0.728	0.708	0.000	sahih
22	0.634	0.613	0.000	sahih
23	0.777	0.760	0.000	sahih
24	0.628	0.606	0.000	sahih
25	0.581	0.561	0.001	sahih
26	0.358	0.333	0.035	sahih
27	0.576	0.552	0.001	sahih
28	0.581	0.561	0.001	sahih
29	0.358	0.333	0.035	sahih
30	0.608	0.582	0.001	sahih
31	0.576	0.552	0.001	sahih
32	0.591	0.566	0.001	sahih
33	0.643	0.624	0.000	sahih
34	0.688	0.662	0.000	sahih
35	0.591	0.566	0.001	sahih
36	0.643	0.624	0.000	sahih
37	0.688	0.660	0.000	sahih
38	0.688	0.662	0.000	sahih
39	0.688	0.660	0.000	sahih
40	0.354	0.323	0.039	sahih
41	0.777	0.760	0.000	sahih
42	0.421	0.392	0.015	sahih
43	0.463	0.430	0.008	sahih
44	0.351	0.320	0.041	sahih

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi 18M/13; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UMAA
 Alamat : Jl. Penanggunan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : Reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-20
 Nama Berkas : Itanerja

Nama Konstrak : kinerja

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih : MS	=	43
Jumlah Kasus Semula : N	=	30
Jumlah Data Hilang : NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan : NJ	=	30

Sigma X	: ΣX	=	4268
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	619788
Variansi X	: σ^2x	=	25
Variansi Y	: σ^2y	=	420

Koef. Alpha	: rtt	=	0.963
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : itanerja

Kasus	Butir Nomor																																	
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	2	2
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4
6	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
7	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
8	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4
9	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2
10	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	4	3	5	2	3	2	2	
13	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
14	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
16	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	
17	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
18	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
19	5	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3
20	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	2	4	3	5	2	4	4	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	2	4	3	5	2	4	4	4	
22	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	
23	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	5	2	3	3	
24	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	2	
25	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
26	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	5	4	
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

```
=====
Kasus  Butir Nomor
Nomor  34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 Tot
=====
```

```

1   3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 136
2   3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 137
3   2 2 3 3 2 3 3 2 4 3 3 129
4   2 2 2 3 2 3 3 3 2 4 3 136
5   5 5 4 4 5 4 4 5 3 4 2 183
6   3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 148
7   3 4 3 3 3 3 3 4 3 3 4 154
8   4 3 4 4 4 4 3 5 4 4 4 183
9   1 3 2 4 1 4 3 2 3 3 2 123
10  1 3 2 4 1 4 3 2 3 3 2 123

11  4 3 4 4 4 4 3 4 3 4 3 161
12  3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 133
13  4 4 3 3 4 3 3 4 4 3 4 154
14  3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 139
15  3 3 3 3 3 3 3 3 2 4 2 147
16  3 3 3 5 3 5 5 5 5 3 5 175
17  3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 149
18  3 3 3 3 3 3 3 3 2 4 2 146
19  1 2 3 1 1 1 1 3 3 1 3 85
20  3 4 4 4 3 4 2 4 4 3 3 175

21  3 4 4 4 3 4 2 4 4 3 3 177
22  3 4 3 4 3 4 4 3 4 3 3 149
23  5 3 3 2 5 2 3 3 3 2 3 143
24  2 4 2 2 2 2 3 2 2 2 2 124
25  3 4 4 4 3 4 4 4 3 1 4 153
26  3 5 4 3 3 3 3 3 3 5 3 163
27  3 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 134
28  3 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 155
29  3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 132
30  2 3 4 3 2 3 4 3 2 3 2 142
=====
```

**** Halaman 1**

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Model : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Badi dan Yuni Pawardiningih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UNAIR
 Alamat : Jl. Penanggunan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : refliita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-18-2001
 Nama Berkas : ita

Nama Konstrak : ketrampilan

Jumlah Butir Semula : 19
 Jumlah Butir Gugur : 4
 Jumlah Butir Sahih : 15

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

**** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR**

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.265	0.143	0.271	gugur
2	0.798	0.756	0.000	sahih
3	0.624	0.564	0.001	sahih
4	0.768	0.723	0.000	sahih
5	0.749	0.687	0.000	sahih
6	0.310	0.228	0.112	gugur
7	0.795	0.744	0.000	sahih
8	0.454	0.391	0.015	sahih
9	0.646	0.552	0.001	sahih
10	0.408	0.296	0.054	gugur

=====

{bersambung}

** Halaman 2

{sambungan}

=====

Butir No.	r xy	r dt	p	Status
11	0.523	0.452	0.006	sahih
12	0.540	0.491	0.003	sahih
13	0.619	0.559	0.001	sahih
14	0.811	0.766	0.000	sahih
15	0.609	0.545	0.001	sahih
16	0.731	0.687	0.000	sahih
17	0.524	0.447	0.006	sahih
18	0.670	0.603	0.000	sahih
19	0.271	0.223	0.117	gagal

=====



** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IX, Mak Cipta (c) 2000 Diliindungi UU

Nama Pemilik : Didik Badijanto
 Nama lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UMS
 Alamat : Jl. Penanggunan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-20-2001
 Nama Berkas : ita

Nama Konstruk : ketrampilan

Jumlah Butir Semula : 19
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 19

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.778	0.736	0.000	sahih
2	0.784	0.750	0.000	sahih
3	0.601	0.553	0.001	sahih
4	0.736	0.699	0.000	sahih
5	0.778	0.736	0.000	sahih
6	0.657	0.588	0.000	sahih
7	0.787	0.748	0.000	sahih
8	0.462	0.414	0.011	sahih
9	0.657	0.588	0.000	sahih
10	0.642	0.598	0.000	sahih

=====
 {bersambung}

** Halaman 2

(sambungan)

=====

Batir No.	r _{xy}	r _{bt}	p	Status
11	0.513	0.459	0.005	sahih
12	0.544	0.507	0.002	sahih
13	0.442	0.598	0.000	sahih
14	0.795	0.759	0.000	sahih
15	0.607	0.550	0.001	sahih
16	0.734	0.701	0.000	sahih
17	0.531	0.473	0.004	sahih
18	0.652	0.600	0.000	sahih
19	0.531	0.473	0.004	sahih

=====



** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Setrisno Hadi dan Yuni Pamardianingsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IX; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UMAIN
 Alamat : Jl. Penanggunan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-20-2001
 Nama Berkas : ita

Nama Konstrak : ketrampilan

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS =	19
Jumlah Kasus Semula	: N =	30
Jumlah Data Hilang	: NG =	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ =	30

Sigma X	: $\Sigma X =$	2246
Sigma X Kuadrat	: $\Sigma X^2 =$	172014
Variansi X	: $\sigma^2 x =$	16
Variansi Y	: $\sigma^2 y =$	129

Koef. Alpha	: rtt =	0.925
Peluang Galat α	: p =	0.000
Status	:	Andal

=====

** Halaman 1

** TABEL DATA BUTIR : ketraspilan

=====																				
Kasus	Butir Nomor																			
Nomor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Tot

1	5	5	5	4	5	2	3	4	2	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	76
2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	73
3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	66
4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	73
5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	2	2	2	68
6	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
7	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	80
8	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	69
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	90
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
11	3	4	5	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	70
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
13	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	83
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	68
15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	87
16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
17	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
18	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
19	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
20	2	4	3	4	2	2	3	4	2	5	3	4	5	2	3	4	5	2	5	64
21	2	4	3	4	2	5	3	4	5	2	4	3	2	4	5	3	2	4	2	63
22	1	2	4	3	1	1	2	4	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	50
23	1	2	4	3	1	1	2	4	1	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	50
24	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
25	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	70
26	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	83
27	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	75
28	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	83
29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	5	4	5	4	73
30	4	3	2	1	4	5	2	5	5	2	4	3	2	1	4	3	2	1	2	55
=====																				

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Nadi dan Yuni Pamardiansih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UNAIR
 Alamat : Jl. Penanggungan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-10-2001
 Nama Berkas : ITASKP

Nama Konstrak : sikap

Jumlah Butir Semula : 40
 Jumlah Butir Gugur : 10
 Jumlah Butir Sahih : 30

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.444	0.408	0.012	sahih
2	0.533	0.487	0.003	sahih
3	0.681	0.646	0.000	sahih
4	0.608	0.572	0.001	sahih
5	0.626	0.593	0.000	sahih
6	0.617	0.580	0.001	sahih
7	0.571	0.532	0.001	sahih
8	0.622	0.588	0.000	sahih
9	0.750	0.729	0.000	sahih
10	0.515	0.484	0.003	sahih

=====

{bersambung}

** Halaman 2

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.140	0.086	0.328	gugur
12	-0.170	-0.208	0.135	gugur
13	0.474	0.441	0.007	sahib
14	0.102	0.058	0.378	gugur
15	0.345	0.297	0.054	gugur
16	0.160	0.122	0.264	gugur
17	0.533	0.487	0.003	sahib
18	0.113	0.068	0.361	gugur
19	0.237	0.200	0.145	gugur
20	0.213	0.168	0.311	gugur
21	0.657	0.619	0.000	sahib
22	0.750	0.729	0.000	sahib
23	0.622	0.588	0.000	sahib
24	0.729	0.707	0.000	sahib
25	0.594	0.559	0.001	sahib
26	0.777	0.750	0.000	sahib
27	0.559	0.523	0.002	sahib
28	0.608	0.572	0.001	sahib
29	0.622	0.588	0.000	sahib
30	0.747	0.718	0.000	sahib
31	0.777	0.750	0.000	sahib
32	0.617	0.580	0.001	sahib
33	0.455	0.405	0.012	sahib
34	0.477	0.422	0.009	sahib
35	0.571	0.532	0.001	sahib
36	0.750	0.729	0.000	sahib
37	-0.070	-0.101	0.300	gugur
38	0.657	0.619	0.000	sahib
39	0.256	0.213	0.128	gugur
40	0.459	0.420	0.010	sahib

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UNAIR
 Alamat : Jl. Penanggungan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 04-20-2008
 Nama Berkas : ITASKP

Nama Konstrak : sikap

Jumlah Butir Semula : 40
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 40

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.426	0.399	0.014	sahih
2	0.557	0.524	0.002	sahih
3	0.698	0.674	0.000	sahih
4	0.577	0.550	0.001	sahih
5	0.634	0.611	0.000	sahih
6	0.582	0.553	0.001	sahih
7	0.532	0.502	0.002	sahih
8	0.635	0.612	0.000	sahih
9	0.730	0.714	0.000	sahih
10	0.522	0.500	0.003	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

{sambungan}

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.698	0.674	0.000	sahih
12	0.435	0.401	0.013	sahih
13	0.457	0.432	0.008	sahih
14	0.496	0.461	0.005	sahih
15	0.665	0.618	0.000	sahih
16	0.730	0.714	0.000	sahih
17	0.557	0.524	0.002	sahih
18	0.757	0.717	0.000	sahih
19	0.797	0.779	0.000	sahih
20	0.487	0.459	0.005	sahih
21	0.665	0.638	0.000	sahih
22	0.730	0.714	0.000	sahih
23	0.635	0.612	0.000	sahih
24	0.721	0.706	0.000	sahih
25	0.591	0.565	0.001	sahih
26	0.797	0.779	0.000	sahih
27	0.542	0.516	0.002	sahih
28	0.577	0.550	0.001	sahih
29	0.635	0.612	0.000	sahih
30	0.757	0.737	0.000	sahih
31	0.797	0.779	0.000	sahih
32	0.582	0.553	0.001	sahih
33	0.469	0.434	0.008	sahih
34	0.476	0.436	0.008	sahih
35	0.532	0.502	0.002	sahih
36	0.730	0.714	0.000	sahih
37	0.618	0.589	0.000	sahih
38	0.665	0.638	0.000	sahih
39	0.635	0.612	0.000	sahih
40	0.487	0.459	0.005	sahih

== Halaman I ==

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardianingsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UNAIR
 Alamat : Jl. Penanggungan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis :
 Nama Berkas : ITASKP

Nama Konstrak : sikap

== TABEL RANGKUMAN ANALISIS ==

=====

Jumlah Butir Sahih : NS	=	40
Jumlah Kasus Semula : N	=	30
Jumlah Data Hilang : NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan : NJ	=	30

Sigma X	: EX	=	3332
Sigma X Kuadrat	: EX ²	=	396074
Variansi X	: σ^2x	=	58
Variansi Y	: σ^2y	=	867

Koef. Alpha	: rtt	=	0.958
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IX, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UNAIR
 Alamat : Jl. Penanggungan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-18-2001
 Nama Berkas : ita

Nama Konstrak : pengetahuan
 Nama Faktor 1 : umum

Jumlah Butir Semula : 23
 Jumlah Butir Gugur : 10
 Jumlah Butir Sahih : 13

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.175	0.044	0.405	gugur
2	0.462	0.316	0.043	sahih
3	0.365	0.282	0.064	gugur
4	0.509	0.398	0.014	sahih
5	0.075	-0.056	0.466	gugur
6	0.399	0.292	0.057	gugur
7	0.677	0.569	0.001	sahih
8	0.198	0.151	0.284	gugur
9	0.188	0.055	0.386	gugur
10	0.234	0.110	0.285	gugur

=====

{bersambung}

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.520	0.397	0.014	sahib
12	0.594	0.495	0.003	sahib
13	0.259	0.129	0.252	gugur
14	0.597	0.486	0.003	sahib
15	0.494	0.362	0.023	sahib
16	0.559	0.497	0.003	sahib
17	0.665	0.553	0.001	sahib
18	-0.004	-0.111	0.283	gugur
19	0.647	0.564	0.001	sahib
20	0.436	0.294	0.056	gugur
21	0.565	0.462	0.005	sahib
22	0.609	0.568	0.001	sahib
23	0.521	0.429	0.008	sahib

Nama Konstruk : pengetahuan
 Nama Faktor 2 : admin-man

Jumlah Butir Semula : 24
 Jumlah Butir Gugur : 11
 Jumlah Butir Sahib : 13

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIBAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
24	0.615	0.493	0.003	sahib
25	0.417	0.301	0.051	gugur
26	0.570	0.496	0.003	sahib
27	0.485	0.355	0.026	sahib
28	0.567	0.524	0.002	sahib
29	0.242	0.123	0.262	gugur
30	0.547	0.413	0.011	sahib
31	0.198	0.000	0.500	gugur
32	0.457	0.387	0.016	sahib
33	0.392	0.271	0.072	gugur

(bersambung)

{sambungan}

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
34	0.578	0.454	0.006	sahih
35	0.326	0.201	0.144	gugur
36	0.266	0.171	0.315	gugur
37	-0.088	-0.197	0.148	gugur
38	0.107	0.060	0.376	gugur
39	0.468	0.346	0.029	sahih
40	0.375	0.267	0.075	gugur
41	0.704	0.602	0.000	sahih
42	0.545	0.420	0.010	sahih
43	-0.077	-0.206	0.137	gugur
44	0.522	0.392	0.015	sahih
45	0.617	0.503	0.002	sahih
46	0.172	0.040	0.415	gugur
47	0.570	0.496	0.003	sahih

Nama Konstruk : pengetahuan
Nama Faktor 3 : pemerintahan

Jumlah Butir Semula : 24
Jumlah Butir Gugur : 10
Jumlah Butir Sahih : 14

Jumlah Kasus Semula : 30
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 30

RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
48	0.715	0.662	0.000	sahih
49	0.315	0.242	0.097	gugur
50	0.814	0.775	0.000	sahih
51	0.371	0.273	0.071	gugur
52	0.355	0.258	0.082	gugur
53	0.583	0.504	0.002	sahih
54	-0.154	-0.257	0.084	gugur
55	0.424	0.323	0.039	sahih
56	0.640	0.573	0.001	sahih
57	0.670	0.599	0.000	sahih

{bersambung}

{sambungan}

=====				
Butir No.	r xy	r bt	p	Status

58	0.824	0.791	0.000	sahih
59	-0.168	-0.270	0.072	gugur
60	0.601	0.519	0.002	sahih
61	-0.134	-0.236	0.103	gugur
62	0.733	0.673	0.000	sahih
63	0.008	-0.097	0.307	gugur
64	0.150	0.160	0.299	gugur
65	0.730	0.673	0.000	sahih
66	0.679	0.621	0.000	sahih
67	0.715	0.662	0.000	sahih
68	0.036	-0.029	0.436	gugur
69	0.797	0.755	0.000	sahih
70	0.625	0.554	0.001	sahih
71	0.303	0.227	0.113	gugur
=====				



** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UNAM
 Alamat : Jl. Penanggungan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-20-2001
 Nama Berkas : ita

Nama Konstruk : pengetahuan
 Nama Faktor 1 : umum

Jumlah Butir Semula : 23
 Jumlah Butir Gugur : 1
 Jumlah Butir Sahih : 22

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.492	0.430	0.008	sahih
2	0.561	0.491	0.003	sahih
3	0.357	0.273	0.071	gugur
4	0.492	0.430	0.008	sahih
5	0.586	0.536	0.001	sahih
6	0.561	0.491	0.003	sahih
7	0.607	0.541	0.001	sahih
8	0.492	0.430	0.008	sahih
9	0.607	0.549	0.001	sahih
10	0.726	0.676	0.000	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

{sambungan}

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.607	0.549	0.001	sahib
12	0.604	0.552	0.001	sahib
13	0.561	0.491	0.003	sahib
14	0.491	0.422	0.010	sahib
15	0.567	0.502	0.002	sahib
16	0.443	0.403	0.013	sahib
17	0.726	0.676	0.000	sahib
18	0.567	0.502	0.002	sahib
19	0.604	0.555	0.001	sahib
20	0.607	0.549	0.001	sahib
21	0.411	0.344	0.030	sahib
22	0.558	0.514	0.001	sahib
23	0.423	0.367	0.022	sahib

Nama Konstrak : pengetahuan
 Nama Faktor 2 : admin-man

Jumlah Butir Semula : 24
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahib : 24

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
24	0.666	0.608	0.000	sahib
25	0.611	0.589	0.000	sahib
26	0.612	0.596	0.000	sahib
27	0.425	0.350	0.028	sahib
28	0.611	0.589	0.000	sahib
29	0.666	0.608	0.000	sahib
30	0.549	0.478	0.004	sahib
31	0.666	0.608	0.000	sahib
32	0.524	0.488	0.003	sahib
33	0.396	0.339	0.032	sahib

** Halaman 3

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
34	0.496	0.422	0.010	sahih
35	0.666	0.608	0.000	sahih
36	0.632	0.596	0.000	sahih
37	0.632	0.596	0.000	sahih
38	0.392	0.307	0.048	sahih
39	0.451	0.384	0.017	sahih
40	0.451	0.384	0.017	sahih
41	0.638	0.577	0.001	sahih
42	0.579	0.514	0.002	sahih
43	0.524	0.488	0.003	sahih
44	0.444	0.368	0.022	sahih
45	0.579	0.514	0.002	sahih
46	0.632	0.596	0.000	sahih
47	0.632	0.596	0.000	sahih

Nama Konstruk : pengetahuan
 Nama Faktor 3 : pemerintahan

Jumlah Butir Semula : 24
 Jumlah Butir Gugur : 2
 Jumlah Butir Sahih : 22

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
48	0.798	0.775	0.000	sahih
49	0.693	0.653	0.000	sahih
50	0.788	0.762	0.000	sahih
51	0.798	0.775	0.000	sahih
52	0.352	0.291	0.058	gugur
53	0.613	0.569	0.001	sahih
54	0.788	0.762	0.000	sahih
55	0.413	0.352	0.027	sahih
56	0.594	0.551	0.001	sahih
57	0.658	0.615	0.000	sahih

** Halaman 4

{sambungan}

=====				
Butir No.	r xy	r bl	p	Status

58	0.805	0.784	0.000	sahib
59	0.798	0.775	0.000	sahib
60	0.524	0.469	0.004	sahib
61	0.798	0.775	0.000	sahib
62	0.741	0.707	0.000	sahib
63	0.788	0.762	0.000	sahib
64	0.317	0.257	0.084	gugur
65	0.775	0.746	0.000	sahib
66	0.686	0.652	0.000	sahib
67	0.708	0.676	0.000	sahib
68	0.775	0.746	0.000	sahib
69	0.756	0.727	0.000	sahib
70	0.597	0.552	0.001	sahib
71	0.708	0.676	0.000	sahib

=====

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir (Items Analysis)
 Program : Analisis Kesahihan Butir (Validity)
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardimingsih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UMAIR
 Alamat : Jl. Penanggungan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis : 06-24-2001
 Nama Berkas : ita

Nama Konstrak : pengetahuan
 Nama Faktor 1 : umum

Jumlah Butir Semula : 23
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 23

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

=====

Butir No.	r _{xy}	r _{bt}	p	Status
1	0.456	0.396	0.014	sahih
2	0.621	0.561	0.001	sahih
3	0.621	0.561	0.001	sahih
4	0.456	0.396	0.014	sahih
5	0.555	0.505	0.002	sahih
6	0.621	0.561	0.001	sahih
7	0.602	0.539	0.001	sahih
8	0.456	0.396	0.014	sahih
9	0.606	0.551	0.001	sahih
10	0.732	0.685	0.000	sahih

=====

(bersambung)

** Halaman 2

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.606	0.551	0.001	sahih
12	0.578	0.526	0.002	sahih
13	0.621	0.561	0.001	sahih
14	0.468	0.401	0.013	sahih
15	0.558	0.496	0.003	sahih
16	0.415	0.376	0.019	sahih
17	0.732	0.685	0.000	sahih
18	0.558	0.496	0.003	sahih
19	0.604	0.558	0.001	sahih
20	0.606	0.551	0.001	sahih
21	0.396	0.331	0.035	sahih
22	0.542	0.519	0.002	sahih
23	0.412	0.358	0.025	sahih

Nama Konstruk : pengetahuan
 Nama Faktor 2 : admin-man

Jumlah Butir Semula : 24
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahih : 24

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
24	0.666	0.608	0.000	sahih
25	0.611	0.589	0.000	sahih
26	0.632	0.596	0.000	sahih
27	0.425	0.350	0.028	sahih
28	0.611	0.589	0.000	sahih
29	0.666	0.608	0.000	sahih
30	0.549	0.478	0.004	sahih
31	0.666	0.608	0.000	sahih
32	0.524	0.488	0.003	sahih
33	0.396	0.339	0.032	sahih

** Halaman 3

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
34	0.496	0.422	0.010	sahib
35	0.666	0.608	0.000	sahib
36	0.632	0.596	0.000	sahib
37	0.632	0.596	0.000	sahib
38	0.392	0.307	0.048	sahib
39	0.451	0.384	0.017	sahib
40	0.451	0.384	0.017	sahib
41	0.638	0.577	0.001	sahib
42	0.579	0.514	0.002	sahib
43	0.524	0.488	0.003	sahib
44	0.444	0.368	0.022	sahib
45	0.579	0.514	0.002	sahib
46	0.632	0.596	0.000	sahib
47	0.632	0.596	0.000	sahib

Nama Konstruk : pengetahuan
 Nama Faktor J : pemerintahan

Jumlah Butir Semula : 24
 Jumlah Butir Gugur : 0
 Jumlah Butir Sahib : 24

Jumlah Kasus Semula : 30
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 30

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIBAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
48	0.811	0.791	0.000	sahib
49	0.684	0.648	0.000	sahib
50	0.774	0.749	0.000	sahib
51	0.811	0.791	0.000	sahib
52	0.811	0.791	0.000	sahib
53	0.603	0.562	0.001	sahib
54	0.774	0.749	0.000	sahib
55	0.413	0.357	0.025	sahib
56	0.587	0.547	0.001	sahib
57	0.657	0.618	0.000	sahib

** Halaman 4

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
58	0.816	0.797	0.000	sahib
59	0.811	0.791	0.000	sahib
60	0.509	0.458	0.005	sahib
61	0.811	0.791	0.000	sahib
62	0.728	0.696	0.000	sahib
63	0.774	0.749	0.000	sahib
64	0.816	0.797	0.000	sahib
65	0.788	0.763	0.000	sahib
66	0.688	0.657	0.000	sahib
67	0.719	0.690	0.000	sahib
68	0.788	0.763	0.000	sahib
69	0.745	0.717	0.000	sahib
70	0.594	0.553	0.001	sahib
71	0.719	0.690	0.000	sahib

** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir
 Program : Uji-Keandalan Teknik Kuder-Richardson KR-20
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pawardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi 1BW/1N; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : Didik Budijanto
 Nama Lembaga : Program Pascasarjana (PPs) UNAIR
 Alamat : Jl. Penanggungan No. 8, Surabaya
 =====

Nama Peneliti : reflita
 Nama Lembaga : pascasarjana
 Tgl. Analisis :
 Nama Berkas : ita

Nama Konstruk : pengetahuan
 Nama Faktor 1 : umum

Jumlah Butir Semula = 23
 Jumlah Butir Sahih = 23

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	23
Jumlah Kasus Semula	: N	=	30
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	30

Sigma X Total	: EX	=	210
Sigma X ² Total	: EX ²	=	2370
Variansi Total	: σ^2_x	=	30.000
Sigma Tangkar pq	: Epq	=	4.193

r KR	: rtt	=	0.899
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

** Halaman 2

Nama Konstruk : pengetahuan
 Nama Faktor 2 : admin-man

Jumlah Butir Semula = 24
 Jumlah Butir Sahih = 24

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih : MS	=	24
Jumlah Kasus Semula : N	=	30
Jumlah Data Hilang : NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan : NJ	=	30

Sigma X Total	: EX	=	201
Sigma X ² Total	: EX ²	=	2175
Variansi Total	: σ^2x	=	27.610
Sigma Tangkar pq	: Spq	=	3.968

r KR	: rtt	=	0.894
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

Nama Konstruk : pengetahuan
 Nama Faktor 3 : pemerintahan

Jumlah Butir Semula = 24
 Jumlah Butir Sahih = 24

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih : MS	=	24
Jumlah Kasus Semula : N	=	30
Jumlah Data Hilang : NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan : NJ	=	30

Sigma X Total	: EX	=	505
Sigma X ² Total	: EX ²	=	10261
Variansi Total	: σ^2x	=	58.672
Sigma Tangkar pq	: Spq	=	4.830

r KR	: rtt	=	0.958
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====

Group Statistics

KLP		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PENGET	blm adum	34	30.9706	6.6309	1.1372
	sdh adum	41	34.5122	9.1080	1.4224
SIKAP	blm adum	34	135.3824	16.7857	2.8787
	sdh adum	41	133.8293	13.4553	2.1014
TRAMPIL	blm adum	34	74.3529	10.0390	1.7217
	sdh adum	41	77.1220	12.9368	2.0204
NERJA	blm adum	34	150.0024	23.1734	3.9742
	sdh adum	41	154.5610	19.0710	2.9784

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
PENGET	Equal variances assumed	1.296	.259
	Equal variances not assumed		
SIKAP	Equal variances assumed	.139	.710
	Equal variances not assumed		
TRAMPIL	Equal variances assumed	.781	.380
	Equal variances not assumed		
NERJA	Equal variances assumed	.351	.556
	Equal variances not assumed		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SIKAP	34	135.3824	16.7857	68.00	161.00
TRAMPIL	34	74.3529	10.0390	34.00	91.00
NERJA	34	150.0024	23.1734	80.00	187.00
PENGET	34	30.9706	6.6309	20.00	45.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SIKAP	TRAMPIL	NERJA	PENGET
N		34	34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	135.3824	74.3529	150.0023	30.9706
	Std. Deviation	16.7857	10.0390	23.1734	6.6309
Most Extreme Differences	Absolute	.200	.179	.143	.089
	Positive	.097	.139	.059	.089
	Negative	-.200	-.179	-.143	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		1.165	1.045	.834	.517
Asymp. Sig. (2-tailed)		.132	.224	.491	.952

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests(klp = 1)

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
SIKAP	41	133.8293	13.4553	106.00	165.00
TRAMPIL	41	77.1220	12.9368	58.00	136.00
NERJA	41	154.5610	19.0710	113.00	195.00
PENGET	41	34.5122	9.1080	19.00	70.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SIKAP	TRAMPIL	NERJA	PENGET
N		41	41	41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	133.8293	77.1219	154.5610	34.5122
	Std. Deviation	13.4553	12.9368	19.0710	9.1080
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.174	.139	.100
	Positive	.106	.174	.139	.100
	Negative	-.086	-.094	-.086	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.682	1.112	.889	.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.741	.168	.409	.807

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

		t-test for Equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
PENGET	Equal variances assumed	-1.889	73	.063	-3.5416
	Equal variances not assumed	-1.945	71.880	.056	-3.5416
SIKAP	Equal variances assumed	.445	73	.658	1.5531
	Equal variances not assumed	.436	62.822	.665	1.5531
TRAMPIL	Equal variances assumed	-1.019	73	.312	-2.7690
	Equal variances not assumed	-1.043	72.711	.300	-2.7690
NERJA	Equal variances assumed	-.935	73	.353	-4.5586
	Equal variances not assumed	-.918	63.859	.362	-4.5586



		t-test for Equality of Means		
		Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
SIKAP	Equal variances assumed	3.4914	-5.4053	8.5115
	Equal variances not assumed	3.5641	-5.5696	8.6757
TRAMPIL	Equal variances assumed	2.7175	-8.1850	2.6470
	Equal variances not assumed	2.6544	-8.0597	2.5216
NERJA	Equal variances assumed	4.8768	-14.2780	5.1608
	Equal variances not assumed	4.9664	-14.4806	5.3633
PENGET	Equal variances assumed	1.8748	-7.2781	.1949
	Equal variances not assumed	1.8211	-7.1721	8.886E-02



Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

	Value Label	N
KLP	.00	blm adum
	1.00	sdh adum

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: NERJA

F	df1	df2	Sig.
.127	1	73	.722

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+SIKAP+TRAMPIL+PENGET+KLP

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: NERJA

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	3051.972 ^a	4	762.993	1.804	.138
Intercept	19801.827	1	19801.827	46.823	.000
SIKAP	1478.201	1	1478.201	3.495	.066
TRAMPIL	1250.665	1	1250.665	2.957	.090
PENGET	1672.997	1	1672.997	3.956	.051
KLP	497.263	1	497.263	1.176	.282
Error	29603.582	70	422.908		
Total	1776746.206	75			
Corrected Total	32655.554	74			

a. R Squared = .093 (Adjusted R Squared = .042)

Custom Hypothesis Tests

Contrast Results (K Matrix)

		Dependent Variable
KLP Deviation Contrast ^a		NERJA
Level 2 vs. Mean	Contrast Estimate	2.653
	Hypothesized Value	0
	Difference (Estimate - Hypothesized)	2.653
	Std. Error	2.447
	Sig.	.282
	95% Confidence Interval for Difference	
	Lower Bound	-2.227
	Upper Bound	7.533

a. Omitted category = 1

Test Results

Dependent Variable: NERJA

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	497.263	1	497.263	1.176	.282
Error	29603.582	70	422.908		

Univariate Analysis of Variance

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
KLP	.00	34
	1.00	41

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: NERJA

F	df1	df2	Sig.
.713	1	73	.401

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+PENGET+KLP

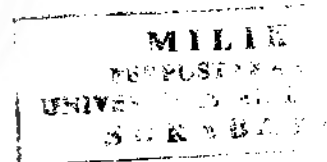
Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: NERJA

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	946.752 ^a	2	473.376	1.075	.347
Intercept	112222.493	1	112222.493	254.819	.000
PENGET	560.502	1	560.502	1.273	.263
KLP	590.528	1	590.528	1.341	.251
Error	31708.802	72	440.400		
Total	1776746.206	75			
Corrected Total	32655.554	74			

a. R Squared = .029 (Adjusted R Squared = .002)

Custom Hypothesis Tests



Contrast Results (K Matrix)

		Dependent Variable
KLP Deviation Contrast ^a		NERJA
Level 2 vs. Mean	Contrast Estimate	2.886
	Hypothesized Value	0
	Difference (Estimate - Hypothesized)	2.886
	Std. Error	2.493
	Sig.	.251
	95% Confidence Interval for Difference	Lower Bound -2.083 Upper Bound 7.855

a. Omitted category = 1

Test Results

Dependent Variable: NERJA

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	590.528	1	590.528	1.341	.251
Error	31708.802	72	440.400		

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
KLP .00	blm adum	34
1.00	sdh adum	41

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: NERJA

F	df1	df2	Sig.
.193	1	73	.682

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+SIKAP+KLP

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: NERJA

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	881.296 ^a	2	440.648	.999	.373
Intercept	27797.102	1	27797.102	62.988	.000
SIKAP	495.046	1	495.046	1.122	.293
KLP	341.135	1	341.135	.773	.382
Error	31774.258	72	441.309		
Total	1776746.206	75			
Corrected Total	32655.554	74			

a. R Squared = .027 (Adjusted R Squared = .000)

Custom Hypothesis Tests

Contrast Results (K Matrix)

		Dependent Variable
KLP Deviation Contrast ^a		NERJA
Level 2 vs. Mean	Contrast Estimate	2.145
	Hypothesized Value	0
	Difference (Estimate - Hypothesized)	2.145
	Std. Error	2.440
	Sig.	.382
	95% Confidence Interval for Difference	
	Lower Bound	-2.718
	Upper Bound	7.008

a. Omitted category = 1

Test Results

Dependent Variable: NERJA

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	341.135	1	341.135	.773	.382
Error	31774.258	72	441.309		

Univariate Analysis of Variance

Between-Subjects Factors

ADLN - Perpustakaan Universitas Airlangga

	Value Label	N
KLP .00	bim adum	34
1.00	sdh adum	41

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

Dependent Variable: NERJA

F	df1	df2	Sig.
211	1	73	.647

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept+TRAMPIL+KLP

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: NERJA

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	685.272 ^a	2	342.636	.772	.466
Intercept	33069.974	1	33069.974	74.477	.000
TRAMPIL	299.022	1	299.022	.673	.415
KLP	305.104	1	305.104	.687	.410
Error	31970.282	72	444.032		
Total	1776746.206	75			
Corrected Total	32655.554	74			

a. R Squared = .021 (Adjusted R Squared = -.006)

Custom Hypothesis Tests

Contrast Results (K Matrix)

		Dependent Variable
KLP Deviation Contrast ^a		NERJA
Level 2 vs. Mean	Contrast Estimate	2.040
	Hypothesized Value	0
	Difference (Estimate - Hypothesized)	2.040
	Std. Error	2.461
	Sig.	.410
	95% Confidence Interval for Difference	-2.866
	Lower Bound	6.946
	Upper Bound	

a. Omitted category = 1

Test Results

Dependent Variable: NERJA

Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Contrast	305.104	1	305.104	.687	.410
Error	31970.282	72	444.032		